

# Regards sur la parité dans les Pays de la Loire Des évolutions mais des inégalités persistantes

Insee Dossier Pays de la Loire

n° 9

Octobre 2022



### **Coordination**

Direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire

### **Directeur de la publication**

Arnaud Degorre

### **Rédaction en chef**

Valérie Deroin

### **Pilotage**

Isabelle Delhomme

Amandine Rodrigues

### **Auteurs**

Mélanie Besnard (Rectorat de Nantes)

Florian Caris (Rectorat de Nantes)

Isabelle Delhomme (Insee)

Christophe Fouchard (Insee)

Ophélie Kaiser (Insee)

Xavier Pétilion (Insee)

Yohann Rivillon (Insee)

Claire Ropers (Rectorat de Nantes)

### **Contributeurs**

Jean-François Buyck (Observatoire Régional de la Santé des Pays de la Loire)

Marie Dalichampt (Observatoire Régional de la Santé des Pays de la Loire)

Pierre Dematteo (Région Pays de la Loire)

Olivier Maréchal (Rectorat de Nantes)

Yann Sicamois (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Pays de la Loire)

Maryse Tricot (Région Pays de la Loire)

Camille Van Der Mee (Région Pays de la Loire)

Pauline Weiss (Région Pays de la Loire)

### **Secrétariat de rédaction**

Sylvie Couturaud

Émilie Macé

### **Contact presse**

bureau-presse-pays-de-loire@insee.fr

### **Image de couverture**

©1STunningART

### **Mise en page**

Luminess

### **Éditeur**

Institut national de la statistique et des études économiques

**www.insee.fr**

ISSN : 2426-3214

© Insee 2022

# Avant-propos

Inscrite dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu économique et social. Parcours de formation stéréotypés, inégalités salariales, difficultés sur le marché du travail, mixité professionnelle et conciliation des vies professionnelle et privée sont autant de facteurs déterminants pour la question de la parité. Les Pays de la Loire, à l'instar de la France et des pays industrialisés, n'échappent pas au constat suivant : si l'égalité progresse, la convergence des situations entre les femmes et les hommes s'opère lentement.

Les femmes réussissent mieux leur scolarité que les hommes mais leur orientation les conduit à s'insérer sur des filières peu nombreuses et moins porteuses sur le marché du travail, plus précaires et structurellement moins rémunérées. L'articulation des temps professionnels et privés reste une question encore largement féminine. L'accumulation de ces désavantages a une répercussion directe sur les écarts de salaires et, par la suite, sur les niveaux de retraite.

Établir une mesure partagée des écarts et inégalités entre les femmes et les hommes est un préalable pour guider les actions à engager par les acteurs publics. Dans les Pays de la Loire, plusieurs analyses ont été conduites ces dernières années en s'appuyant sur les indicateurs de la statistique publique. Ainsi, en 2018, la situation des femmes occupant un poste à temps partiel est spécifiquement étudiée afin d'en mieux comprendre les causes. Puis, en 2022, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, deux études sont réalisées. La première porte sur les conséquences du premier confinement de 2020 pour les femmes et les hommes dont les métiers sont exposés, la seconde sur l'articulation des temps de vie dans ce contexte. Les observations ont mis en lumière une augmentation des difficultés pour les femmes.

La nouvelle étude qui vous est présentée dans ce document, fruit d'un partenariat entre la direction régionale de l'Insee et la Région des Pays de la Loire, vient compléter ces travaux.

Les acteurs publics locaux ont largement contribué à cette étude par leurs apports réguliers. Qu'ils en soient largement remerciés.

**La Présidente du Conseil régional  
des Pays de la Loire**  
Christelle Morançais

**Le directeur régional de l'Insee  
des Pays de la Loire**  
Arnaud Degorre

# Sommaire

<b>Synthèse</b>	<b>5</b>
<b>Éducation</b> Parcours scolaires et insertion professionnelle distincts entre filles et garçons	<b>8</b>
<b>Métiers</b> Un emploi féminin très concentré dans le tertiaire	<b>12</b>
<b>Conditions d'emploi</b> Des femmes de plus en plus actives, des conditions souvent précaires	<b>15</b>
<b>Revenus</b> Revenus des femmes : des inégalités persistantes	<b>17</b>
<b>Situation familiale</b> Les Ligériennes vivent plus en couple et ont plus d'enfants	<b>22</b>
<b>Santé</b> L'espérance de vie s'allonge pour les deux sexes, les comportements face à la santé diffèrent	<b>24</b>
<b>Définitions</b>	<b>26</b>

# Regards sur la parité dans les Pays de la Loire : des évolutions, mais des inégalités persistantes

Inscrite dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu économique et social à part entière. Parcours de formation stéréotypés, inégalités salariales, ségrégation sur le marché du travail, mixité professionnelle, conciliation des vies professionnelle et privée sont autant de facteurs déterminants pour la question de l'égalité entre les sexes. Dans les Pays de la Loire, comme en France, si l'égalité professionnelle progresse, la convergence des situations entre les femmes et les hommes s'opère lentement. Les femmes réussissent mieux leur scolarité que les hommes mais leur orientation les conduit à s'insérer dans des métiers plus précaires ou structurellement moins rémunérés. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée reste une préoccupation encore largement féminine. Enfin, arrivées à l'âge de la retraite, les femmes cumulent les inégalités rencontrées leurs vies durant et perçoivent des pensions plus faibles.

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques qui tendent à favoriser l'égalité entre les sexes. En 1946, le préambule de la Constitution instaure la garantie de l'égalité des droits reconnus aux femmes comme aux hommes dans tous les domaines. Toutefois, dans les Pays de la Loire comme en France, prenant racine dans les normes sociales, les inégalités en matière d'éducation, de travail ou de partage des charges domestiques persistent.

À l'échelle internationale, les différents événements sanitaires, politiques ou économiques de ces dernières années, nous montrent l'importance d'une vigilance accrue sur les questions d'inégalités, donnant raison à Simone de Beauvoir : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, résorber les inégalités de salaire, favoriser une meilleure conciliation des temps de vie, prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, sont autant d'axes stratégiques pour agir sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

### Des écarts de salaire encore élevés

L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs des inégalités professionnelles entre les femmes et

les hommes ► [chapitre Revenus](#).

Dans les Pays de la Loire, les femmes salariées perçoivent en 2019 un salaire annuel net moyen inférieur de 22 % à celui des hommes, contre 21 % en [France de province](#). Ainsi, il faudrait que les femmes travaillent en moyenne 14 semaines supplémentaires par an pour percevoir le même salaire annuel que les hommes. Toutefois, les inégalités de salaires en défaveur des femmes, bien que persistantes au cours du temps, se réduisent. L'écart a ainsi diminué de 3 points entre 2013 et 2019.

Le volume horaire de travail, le niveau de rémunération du métier occupé, les conditions d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur ou l'âge du salarié sont autant de facteurs déterminant le niveau de salaire. Pour autant, à caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables, les femmes demeurent moins payées que les hommes. Dans la région, un écart de 12 % de salaire net horaire est non expliqué. Cet écart pourrait être lié à l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le type de contrat, la durée éventuelle d'une interruption de carrière, la capacité à évaluer la valeur de son travail et à négocier son salaire, etc.

### Avoir confiance en soi dès le plus jeune âge, un enjeu pour les filles

Les clivages apparaissent dès le plus jeune âge ► [chapitre Éducation](#). La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les

femmes et les hommes dans le système éducatif, signée en 2019, vise notamment à former l'ensemble des personnels sur ces questions afin de déconstruire les stéréotypes qui se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les filles et les garçons construisent au fil des ans leur identité et leurs parcours scolaire puis professionnel.

Dans les Pays de la Loire comme en France, les filles réussissent mieux que les garçons tout au long de leur scolarité. Dès l'école primaire, les filles ont de meilleurs résultats en français et mathématiques que les garçons. En revanche, à partir du collège, si les résultats en français des filles restent supérieurs à ceux des garçons, ils s'inversent en mathématiques et la confiance des filles en leurs capacités diminue [[Chabanon et Jouvenceau, 2022](#)].

Cette moindre confiance a probablement des conséquences sur leur orientation et plus globalement sur leur stratégie de parcours scolaires. D'autres influences (attentes pédagogiques, cadres familiaux, culturels et sociaux) déterminent sans doute aussi leurs décisions. Ainsi, femmes et hommes ne suivent pas les mêmes parcours et font des choix différents à chaque étape de leur orientation. En effet, les jeunes filles s'orientent plus souvent vers une formation générale ou technologique, plus longue, que vers l'enseignement professionnel ou l'apprentissage : 70 % des Ligériennes suivent un enseignement général ou technologique, contre 57 % des Ligériens. De plus, elles se tournent plus souvent vers les filières littéraires, le domaine de la santé ou des services et sont minoritaires

dans les formations scientifiques. Dès lors, les femmes choisissent des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les niveaux de salaires les plus élevés. Le manque de modèles féminins dans certains domaines de la société, davantage stéréotypés comme masculins, pourrait expliquer leurs choix d'orientation.

Au démarrage de leur vie d'adulte, les Ligériennes quittent plus tôt leurs parents que les Ligériens. Différence de maturité, mais aussi contrôle parental plus contraignant pourraient inciter les jeunes filles à prendre davantage leur autonomie. Entre 20 et 24 ans, 68 % des Ligériennes ont quitté le domicile parental, contre 54 % des Ligériens.

### Valoriser des métiers porteurs d'emploi et peu féminisés dès la formation initiale

La segmentation sexuée du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la **parité** et la mixité progresse lentement ► **chapitre Métiers**. Des stéréotypes vers des domaines privilégiés selon le genre sont encore fortement ancrés dans la société. Ainsi, les femmes sont davantage présentes dans les métiers du tertiaire, quand les hommes le sont dans la construction ou l'industrie. L'activité féminine est d'ailleurs plus concentrée que l'activité masculine, puisque la moitié de l'emploi féminin est concentré dans 13 **familles professionnelles**, contre 20 pour les hommes.

Cependant, une progression des fonctions plus qualifiées est en œuvre, plus rapide pour les femmes que pour les hommes. En effet, dans les Pays de la Loire, en 2018, 40 % des cadres sont des femmes, elles étaient 35 % dix ans auparavant. Cette progression pourrait continuer. En effet, les jeunes générations de femmes sont plus présentes parmi les cadres que leurs aînées. Pour autant, elles restent minoritaires dans les **postes de décision**. Ainsi, fin 2019, 34 % des chefs d'entreprises et 20 % des **cadres dirigeants** sont des femmes. Alors que la part des femmes cadres progresse et qu'elles sont plus diplômées que les hommes, les femmes sont plus touchées par le **déclassement**. Ainsi, 35 % des femmes diplômées de niveau bac+3 ou supérieur sont cadres, contre 58 % des hommes. Et, avec ce niveau de diplôme, elles exercent plus souvent que les hommes des professions de niveau intermédiaire : 47 % des femmes, contre 29 % des hommes.

### Une lente convergence des comportements sur le marché du travail

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail est de plus en plus forte. En dix ans, la part des femmes en activité augmente de 4 points contre 1 point pour les hommes ► **chapitre Conditions d'emploi**. Pour autant, cette progression est à relativiser. Les Ligériennes sont plus nombreuses à être à **temps partiel**, qu'il soit choisi ou subi : 31 % des salariées sont à temps partiel, contre 7 % des salariés. Dans ces conditions, les femmes sont davantage exposées au sous-emploi : 70 % des salariés en situation de sous-emploi sont des femmes. L'inégale répartition des temps partiels et du **sous-emploi** entre les sexes, impacte la parité des niveaux de salaires, des évolutions de carrière et, à terme, des âges de départ et des montants de retraites.

### La conciliation de la vie professionnelle et personnelle, un enjeu pour les femmes

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle. La situation familiale, plus particulièrement le nombre d'enfants, joue un rôle quant à la présence des femmes sur le marché du travail ► **chapitre Situation familiale**. En effet, l'inactivité professionnelle des femmes augmente avec le nombre d'enfants, et ceci ne s'observe pas pour les hommes. Lorsqu'il y a un enfant au foyer, 7 % des femmes sont inactives contre 3 % des hommes. À partir du 3<sup>e</sup> enfant, 15 % des femmes sont inactives alors que le taux d'inactifs chez les hommes reste de 3 %. Lorsque les hommes sont inactifs, ils le sont peu pour raisons familiales. En effet, en France, 7 % des hommes inactifs se déclarent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives, même si cette part décroît entre 2013 et 2019 [Algava et Bloch, 2022].

Par ailleurs, le partage des tâches domestiques ou du temps à s'occuper des enfants entre les femmes et les hommes sont inégaux. Ainsi, au printemps 2020, la fermeture des écoles, des crèches et le confinement ont révélé une répartition encore fortement inégalitaire au sein des couples [Delhomme, Pétilion et Rivillon, 2022].

La charge mentale qui pèse sur les épaules des femmes peut avoir des conséquences sur leur santé. À l'instar des autres maladies, les femmes souffrent plus souvent que les hommes de troubles psychologiques ► **chapitre Santé**. Entre 15 et 75 ans, les femmes déclarent deux fois plus souvent un trouble névrotique ou de l'humeur que les hommes, avec un taux de **prévalence** de 21 % contre 11 %.

### Les femmes recourent davantage au système de santé

Exception faite des troubles névrotiques ou de l'humeur, les femmes bénéficient en matière de santé d'une situation plus favorable que les hommes. Elles portent plus attention que les hommes à leur santé et à la prévention, avec un recours accru au système de santé. De plus, les comportements diffèrent entre les femmes et les hommes. Ainsi, bien qu'elles fassent moins de sport, elles ont une nutrition plus équilibrée et de moindres conduites à risques que les hommes. En effet, les femmes consomment moins de tabac et d'alcool et prennent moins de risques dans les activités. De fait, elles sont moins souvent victimes de mort violente ou d'accidents mortels. Prévenir les conduites à risques, notamment auprès des hommes, apparaît comme un enjeu majeur.

Pour autant, femmes et hommes ne sont pas égaux face à la violence subie ou commise. Longtemps considérées comme relevant de la sphère privée, les violences faites aux femmes sont maintenant reconnues comme un fait de société relevant des politiques publiques. Les agressions sexuelles concernent essentiellement des femmes ou des enfants. Depuis 2017, les faits de violence conjugale enregistrés en France ont augmenté de 42 %, traduisant probablement en partie une évolution des comportements des femmes victimes, davantage incitées qu'auparavant à déclarer les faits (mouvement #MeToo, Grenelle des violences conjugales en 2019) [Benaddou, 2021]. Rendues vulnérables par ces atteintes physiques et psychologiques, souvent en charge d'enfants et parfois dépendantes matériellement, ces femmes ont particulièrement besoin d'un lieu d'accueil et d'hébergement, d'un accompagnement pour se reconstruire et envisager une réinsertion sociale et professionnelle.

### Des risques de fragilité plus élevés pour les femmes

Les différences de situations familiale et professionnelle entre les sexes exposent davantage les femmes à la **pauvreté** que les hommes. Dans les Pays de la Loire, parmi les 276 000 adultes pauvres en 2018, 57 % sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 53 % des adultes.

Être parent et vivre seul avec au moins un enfant est une situation de plus en plus fréquente. Comme elles ne disposent souvent que d'un seul revenu, les **familles monoparentales** sont particulièrement fragilisées. Un tiers des personnes vivant dans une famille avec un seul parent sont pauvres. Les femmes élevant seules leurs enfants sont majoritaires.

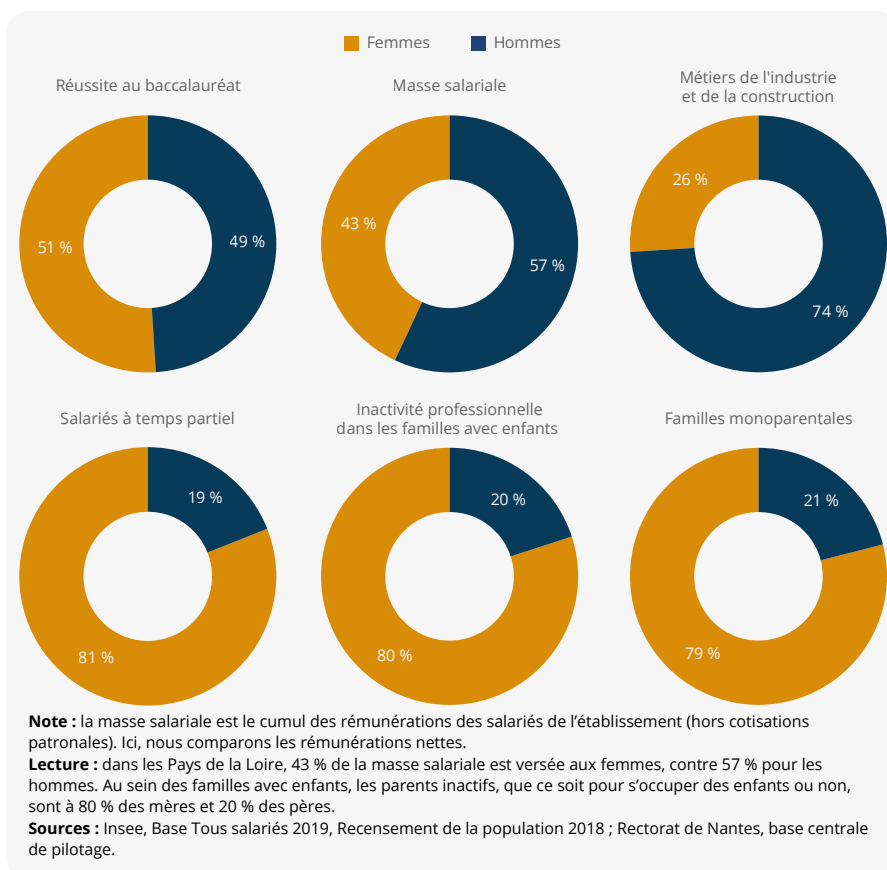
Ainsi, en 2018, huit familles monoparentales sur dix sont composées d'une mère isolée. Au moment de la séparation, les femmes basculent davantage que les hommes dans la pauvreté : suite à une rupture, 25 % des femmes résidant dans les Pays de la Loire et en Bretagne sont en situation de pauvreté contre 15 % des hommes sur la période 2011-2017 [Barré, Fontaine et Lardoux, 2021].

Avec une **espérance de vie à la naissance** plus longue que les hommes, les femmes, à partir de 55 ans, vivent, de fait, plus souvent seules. Les personnes seules sont également plus touchées par la pauvreté, en particulier entre 50 et 64 ans : 21 % des personnes seules de ces âges sont concernées. En outre, les femmes se considèrent en moins bonne santé et sont plus nombreuses à vivre en établissements pour personnes âgées ou à nécessiter un appui pour le maintien à domicile. Ainsi, prévenir l'isolement au grand âge est un enjeu primordial, notamment pour les femmes.

Par ailleurs, les femmes retraitées sont davantage pénalisées par des carrières incomplètes. En effet, leur moindre participation au marché du travail, le temps partiel plus fréquent pour elles, des interruptions et des écarts de salaire en leur défaveur engendrent une **pension de retraite** 30 % inférieure à celle des hommes. Toutefois, les inégalités se réduisent ; les jeunes retraitées de la génération 1950 ont des pensions supérieures de 16 % par rapport à leurs aînées, diminuant ainsi l'écart avec les hommes de 9 points sur les pensions de droit direct. ●

Isabelle Delhomme (Insee)

## ► Six indicateurs-clés vus à travers le prisme de la parité



## ► Pour en savoir plus

- Rapport égalité femmes-hommes 2021, Conseil Régional des Pays de la Loire, octobre 2022.
- **Delhomme I., Pétilion X., Rivillon Y.**, « Premier confinement et égalité femmes-hommes – Une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 103, mars 2022.
- Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee références édition 2022*, mars 2022.
- **Benaddou L.**, « Les violences au sein des couples et les violences sexuelles en France en 2020 », *La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes* n° 17, novembre 2021.
- **Barré M., Fontaine M., Lardoux J.-M.**, « Après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté en Bretagne et dans les Pays de la Loire », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 87, février 2021.

## ► Une sélection de dates-clefs dans l'histoire de la parité

**1881**

Les lois Jules Ferry instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc, ouvert aux filles comme aux garçons.

**1944**

Le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux femmes.

**1946**

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes dans tous les domaines.

**1967**

La loi Neuwirth autorise et libéralise le recours à la contraception.

**1975**

La loi Haby établit la mixité obligatoire dans tous les établissements. Françoise Giroud, secrétaire d'État lance une enquête sur les stéréotypes dans les manuels scolaires.

**1983**

La loi Roudy établit l'égalité professionnelle.

**1993**

La loi du 8 janvier affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

**1995**

L'observatoire national de la parité entre les femmes et les hommes est créé.

**2000**

La loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives est votée.

**2010**

L'observatoire régional sur les violences faites aux femmes dans les Pays de la Loire est créé.

**2017**

Le premier plan triennal régional en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les Pays de la Loire est établi.

**2019**

Le décret n° 2019-15 vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

**2020**

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont désormais tenues de publier au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année leur index de l'égalité femmes-hommes.

# Parcours scolaires et insertion professionnelle distincts entre filles et garçons

La transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons est inscrite dans le Code de l'éducation. Pourtant, tout au long de leur parcours scolaire, les filles ont des trajectoires différentes de celles des garçons. Ainsi, à la sortie du collège, elles se dirigent plus souvent vers un lycée d'enseignement général ou technologique et moins souvent vers la voie professionnelle ou l'apprentissage. Au lycée comme dans leurs études supérieures, elles sont plus nombreuses dans les filières littéraires, dans le domaine de la santé ou des services et sont minoritaires dans les formations scientifiques. Par leurs choix d'orientation, filles et garçons continuent à se conformer à des schémas socioprofessionnels fortement stéréotypés qui impactent les carrières futures et alimentent une partie des inégalités professionnelles.

## Les filles poursuivent plus souvent leur scolarité au lycée

À l'issue du collège, des possibilités multiples de poursuite d'études s'offrent aux élèves. Le statut scolaire dans les lycées de l'Éducation nationale constitue le principal choix de formation après le collège. Cependant, d'autres élèves se dirigent vers un centre de formation d'apprentis ou vers un établissement agricole.

Les filles poursuivent plus que les garçons leurs études au lycée sous statut scolaire : 87 % des Ligériennes intègrent un lycée d'enseignement général, technologique ou professionnel, et 80 % des Ligériens, soit un écart de 7 points (5 points au niveau national) ► **figure 1**. Les lycéennes suivent majoritairement un enseignement général et technologique, essentiellement dispensé dans les lycées de l'Éducation nationale. Dans les Pays de la Loire, comme en moyenne nationale, le choix de la voie technologique au lycée est plus fréquent chez les garçons que chez les filles : 29 % des garçons de terminale, contre 23 % des filles. Si la part de garçons en voie technologique est stable depuis dix ans, celle des filles baisse de 4 points.

Dans les Pays de la Loire, le taux de poursuite vers le lycée à l'issue du collège est plus faible qu'au niveau national. En effet, la forte part de certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et bacs professionnels en apprentissage peut expliquer en partie cette spécificité locale. L'offre élargie de filières régionales en apprentissage est aussi liée aux

besoins de l'appareil productif des Pays de la Loire. Alors que filles et garçons sont en nombre équilibré au brevet d'enseignement professionnel (BEP), seuls 38 % des candidats au CAP sont des filles.

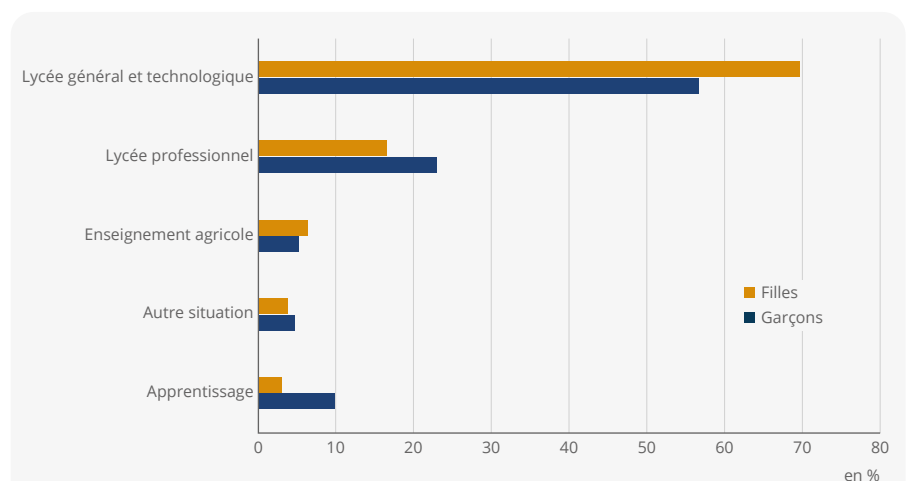
## Au lycée, les choix de séries et de spécialités diffèrent selon le sexe

Depuis la rentrée 2019, les élèves entrant en 1<sup>re</sup> générale n'optent plus pour une série mais pour trois enseignements

de spécialité venant s'ajouter aux matières de tronc commun et aux deux langues vivantes obligatoires. Par la suite, en terminale générale, les élèves choisissent de poursuivre deux enseignements de spécialité parmi les trois suivis en 1<sup>re</sup>.

Loin devant les autres combinaisons possibles, « mathématiques » et « physique-chimie » sont suivies par 23 % des garçons, quand ce choix n'est fait que par 8 % des filles ► **figure 2**. Elles sont en revanche plus nombreuses que les

### ► 1. Répartition des élèves selon le type d'enseignement à l'issue du collège dans l'académie de Nantes à la rentrée 2020



**Note** : le statut « Autre situation » comprend notamment les redoublements en 3<sup>e</sup>.  
**Champ** : jeunes quittant un collège de l'académie de Nantes et poursuivant leurs études dans un lycée de l'Éducation nationale, un établissement du ministère de l'Agriculture (lycée agricole, maison familiale rurale) ou un centre de formation par apprentissage.  
**Source** : Rectorat de Nantes, rentrée 2020, source ministère de l'Éducation nationale – direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp).



garçons à choisir « physique-chimie » et « sciences de la vie et de la terre » (SVT) : 12 % contre 8 % pour les garçons.

Le choix des combinaisons scientifiques concerne au total 27 % des filles et 46 % des garçons. Avant la réforme, lors de la rentrée 2019, 41 % des filles et 63 % des garçons s'inscrivaient en série scientifique. La diversité des combinaisons possibles entraîne une dilution plus forte que le choix précédent entre trois séries.

Les filles se répartissent de façon plus équilibrée que les garçons entre les différentes combinaisons. La combinaison la plus fréquente, « histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques » (HGGSP) et « sciences économiques et sociales » (SES), ne regroupe que 16 % d'entre elles. Les filles sont plus nombreuses que les garçons à choisir des combinaisons incluant des langues ou des sciences humaines.

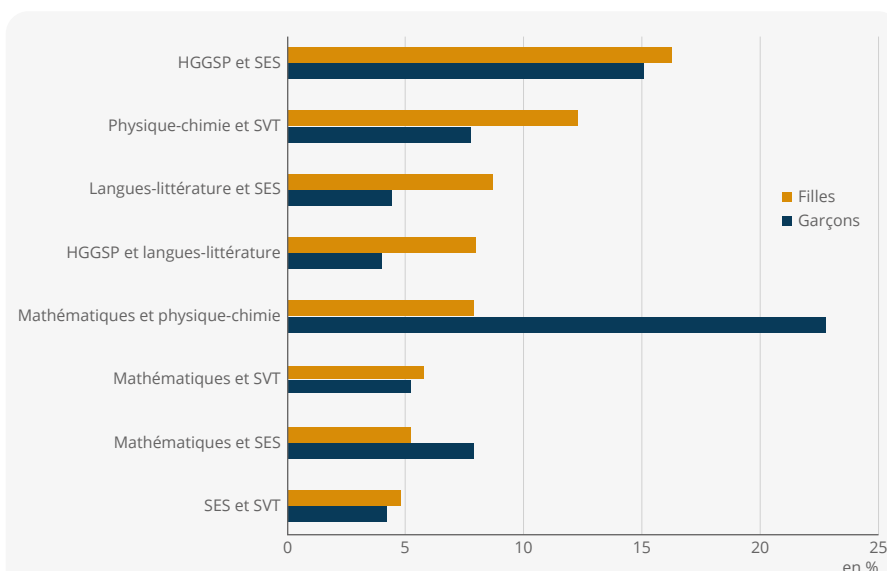
À la rentrée 2021, dans l'enseignement technologique, les choix des séries diffèrent également entre filles et garçons. La série sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) s'approche le plus de la parité. À l'inverse, d'autres séries sont plus genrées : la série sciences et technologies de la santé et du social est très féminisée mais perd du terrain chez les filles au profit de la série STMG. *A contrario*, la série industrielle est à forte dominante masculine.

Parmi les jeunes qui suivent un enseignement professionnel, les filles privilégient le secteur des services où elles sont respectivement 86 % en bac professionnel et 68 % en CAP. *A contrario*, les garçons se dirigent majoritairement vers les spécialités de la production mais de façon moins marquée en bac professionnel (57 %) qu'en CAP (73 %). Par ailleurs, les filles se concentrent davantage dans un nombre un peu plus limité de spécialités, aussi bien en bac professionnel qu'en CAP.

### Des taux de réussite aux examens supérieurs pour les filles

Dans le secondaire, les filles ont de meilleurs taux de réussite aux examens que les garçons ► **figure 3**. En juin 2021, 92,2 % des filles ont obtenu leur diplôme national du brevet (DNB), soit 4,8 points de plus que les garçons (+ 6,1 points au niveau national). Cet écart s'est accentué de 0,7 point en dix ans. Concernant les CAP et les BEP, les filles ont également un taux de réussite supérieur de 2,4 points. Cet écart s'est légèrement resserré de 0,7 point.

## ► 2. Les huit combinaisons les plus choisies en terminale générale à la rentrée 2021 dans les Pays de la Loire

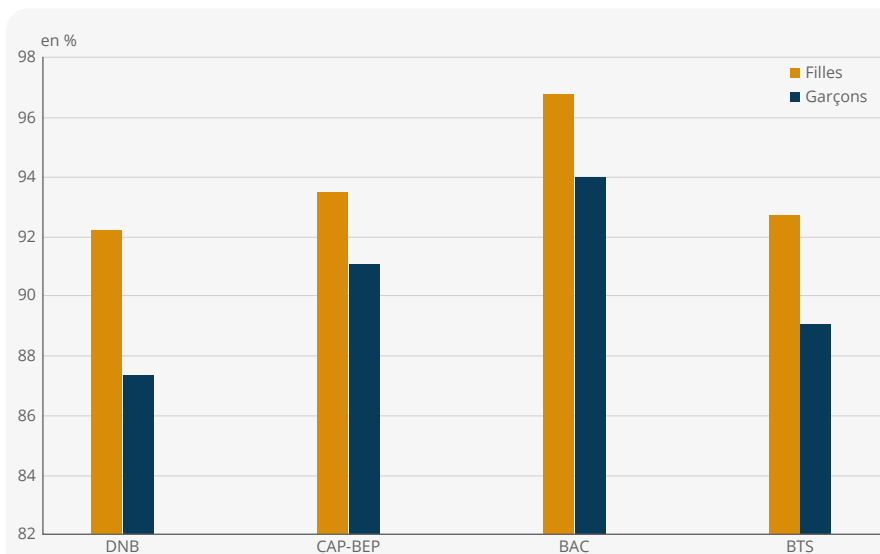


**Lecture** : la combinaison des spécialités « histoire-géographie, géopolitique et science politique » (HGGSP) et « sciences économiques et sociales » (SES) est la plus choisie par les filles (16,3 %). Ensuite, celle des spécialités « physique-chimie » et « science de la vie et de la terre » (SVT) est choisie par 12,3 % des filles.

**Champ** : les 8 combinaisons les plus choisies en terminale représentent 70 % des élèves de l'académie de Nantes (lycées publics et privés sous contrat).

**Source** : Rectorat de Nantes - Depp.

## ► 3. Taux de réussite aux examens selon le sexe lors des sessions de juin 2021



**Note** : les taux de réussite des CAP-BEP et BTS concernent la session 2020.

**Lecture** : lors de la session 2021, 92,2 % des filles obtiennent le diplôme national du brevet (DNB), contre 87,3 % des garçons.

**Champ** : tous candidats, quel que soit leur statut : scolaire, apprentis, individuels, enseignement à distance, formation continue.

**Source** : Rectorat de Nantes, base centrale de pilotage.

Au baccalauréat, toutes séries confondues, les filles, plus jeunes d'un an en moyenne que les garçons au moment de l'examen, ont encore une fois un taux de réussite supérieur de 2,8 points (+ 3,6 points au niveau national). Comme pour le DNB, l'écart de réussite entre filles et garçons s'est accentué de 0,7 point en dix ans. De plus, elles sont 35,7 % à obtenir une mention « Bien » ou « Très bien » contre 26,4 % des garçons. En dix ans, l'écart du taux de réussite au baccalauréat

se resserre pour la voie générale (- 0,7 point) alors qu'il augmente en voie professionnelle (+ 1,8 point).

Enfin, les filles ont un meilleur taux de réussite au brevet de technicien supérieur (BTS) que les garçons : + 3,7 points (+ 4,7 points au niveau national). L'écart du taux de réussite moyen en 2011 était de 1,2 point en faveur des garçons jusqu'à atteindre 3,7 points en faveur des filles en 2020.

## Les filles poursuivent davantage des études supérieures, sauf dans les filières professionnelles

Tous bacs confondus, la poursuite des filles dans le supérieur est plus élevée que celle des garçons : elles sont plus nombreuses à obtenir un bac général, voie de formation qui mène davantage vers des études supérieures que les autres types de baccalauréat.

Dans les Pays de la Loire, la poursuite d'études supérieures après le bac est un peu moins fréquente qu'en moyenne nationale, même si elle s'en rapproche désormais fortement : 76,6 % des nouveaux bacheliers de la région sont inscrits dans le supérieur en 2020 pour 76,9 % en France. Si les garçons de la région entament plus souvent des études supérieures que leurs homologues en France (75,7 % pour 74,3 %), les filles en revanche sont en retrait : 77,4 % des bacheliers de la région sont inscrites dans le supérieur pour 79,4 % en France. Cette particularité régionale est due à une moindre poursuite d'études vers le supérieur des bacheliers technologiques ou professionnels de l'académie de Nantes.

À l'entrée dans l'enseignement supérieur, les filles et les garçons confortent des choix antérieurs en optant pour des disciplines ou filières différentes selon leur sexe. Les bacheliers sont en effet majoritaires dans les disciplines scientifiques et les spécialités de la production, les bacheliers en lettres et dans la filière des services.

### À l'université, 60 % des inscrits sont des filles en licence et master

À l'université, les filles représentent six étudiants sur dix. Leur part est cependant très variable selon le domaine étudié. Largement majoritaires en lettres, sciences humaines, droit et santé, elles sont minoritaires en sciences et en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps). Seul le domaine de l'économie s'approche de la parité. Si les filles sont plus nombreuses dans les cycles de licence et master, elles sont minoritaires en doctorat où elles ne représentent plus que 46 % des étudiants. La formation Staps fait exception, avec une proportion de filles en doctorat plus élevée qu'en master ► **figure 4**.

Dans les IUT, la présence des filles varie selon le secteur de formation. Dans la région, 52 % des inscrits sont des filles dans les spécialités tertiaires et 27 % dans celles de la production. Cet écart

### ► Encadré - Des taux de maîtrise différents dès l'entrée en CP

Dès l'entrée en cours préparatoire (CP), les enfants passent une évaluation standardisée qui permet aux enseignants d'apprécier les acquis de leurs élèves en français et mathématiques. Lors des évaluations de septembre 2021, dans les Pays de la Loire, les filles ont des taux de maîtrise plus élevés que les garçons, dans chacun des domaines évalués, à l'exception de deux en mathématiques. En français en particulier, dans la reconnaissance des différentes écritures d'une lettre et dans la compréhension de phrases à l'oral, leur taux de maîtrise est supérieur de 6 points. En mathématiques, elles maîtrisent mieux que les garçons cinq des sept domaines évalués, par exemple la reproduction d'un assemblage (+ 2 points en 2021). Elles sont, en revanche, moins performantes que les garçons dans le placement d'un nombre sur une ligne numérique (- 2 points). Entre 2019 et 2021, les résultats des filles comme des garçons s'améliorent, malgré une légère baisse en 2020, due probablement aux impacts de la pandémie de Covid-19. Dans le même temps, l'écart entre les filles et les garçons a tendance à se réduire.

### Écarts de performances des filles par rapport aux garçons selon le domaine évalué en début de CP

Matière	Domaine	en points de %	
		à la rentrée 2019	à la rentrée 2021
Français	Reconnaître les différentes écritures d'une lettre	8	7
	Comprendre des phrases à l'oral	6	6
	Connaître le nom des lettres et le son qu'elles produisent	5	4
	Comparer des suites de lettres	4	4
	Manipuler des phonèmes	4	3
	Manipuler des syllabes	4	3
	Comprendre des textes à l'oral	3	2
	Comprendre des mots à l'oral	3	2
Mathématiques	Reproduire un assemblage	3	2
	Quantifier des collections	2	2
	Résoudre des problèmes	2	1
	Écrire des nombres entiers	3	1
	Lire des nombres entiers	1	1
	Comparer des nombres	- 1	- 1
	Placer un nombre sur une ligne numérique	- 1	- 2

**Lecture** : lors des évaluations de début de CP en 2021, l'écart entre les filles et les garçons est de 7 points en faveur des filles dans la reconnaissance des différentes écritures d'une lettre.

**Champ** : élèves de CP scolarisés dans l'académie de Nantes.

**Source** : Depp, évaluation exhaustive de début de CP, septembre 2019 et 2021.

Les connaissances et les compétences sont de nouveau évaluées en début de 6<sup>e</sup>. En français, le taux de maîtrise des filles s'élève à 93,7 %. Elles devancent de 5 points les garçons. À l'inverse et dans une moindre mesure, les garçons devancent les filles en mathématiques. En effet, ils sont 78,3 % à faire preuve d'une maîtrise satisfaisante ou très bonne contre 76,6 % des filles. Ces écarts restent proches de ceux observés en 2017, première année de passation des évaluations exhaustives en 6<sup>e</sup> : + 6 points en français et - 1 point en mathématiques.

À l'issue de leur parcours scolaire, les filles sortent avec un niveau de maîtrise supérieur dans le domaine de la lecture. En effet, lors de la journée de défense et citoyenneté, à laquelle chaque jeune doit participer avant l'âge de 18 ans, les filles sont moins souvent identifiées avec des difficultés de lecture que les garçons. En 2020, dans les Pays de la Loire, elles sont 6,0 % dans ce cas pour 8,6 % des garçons. Au niveau national, 11 % des garçons sont en difficulté, soit 3 points de plus que les filles comme dans la région.

est encore plus marqué en BTS, avec 16 % de filles dans les spécialités de la production.

De même, les disparités entre les filles et les garçons dans les classes préparatoires aux grandes écoles attestent de choix très différents. Ainsi, en filières scientifiques, les garçons sont majoritaires : trois étudiants sur quatre. La proportion s'inverse dans les classes préparatoires littéraires, et dans celles d'économie-commerce, où la part des filles est proche de celle des garçons. Par la suite, dans les grandes écoles d'enseignement supérieur, les filles sont minoritaires dans les écoles d'ingénieurs, majoritaires dans les formations artistiques et culturelles, et en égale proportion avec les garçons dans les écoles de management.

### Un accès à l'emploi moins facile pour les femmes, sauf dans le secteur des services

En 2019 dans les Pays de la Loire, l'insertion professionnelle des jeunes sortant du lycée est plus difficile pour les femmes que pour les hommes ► **figure 5**. En effet, un an après leur sortie du système scolaire, 56 % des lycéennes inscrites en dernière année d'un cycle professionnel ont un emploi salarié dans le secteur privé contre 59 % des lycéens. Après l'apprentissage, l'accès à l'emploi est également plus difficile pour les femmes. Parmi les apprentis sortis depuis un an d'une formation professionnelle, 73 % des femmes ont un emploi salarié dans le secteur privé contre 77 % des hommes.

Néanmoins, pour les lycéennes comme pour les apprenties de la région, l'insertion professionnelle est meilleure qu'au niveau national (respectivement + 11 points et + 10 points). Cet avantage se retrouve aussi pour les hommes.

Par ailleurs, le niveau de formation et les filières des services facilitent l'accès à l'emploi des femmes. Ainsi, l'écart entre sexes est en faveur des apprenties dans le secteur des services, notamment pour celles sortant avec un bac professionnel, un brevet professionnel ou un BTS. Le niveau BTS permet aux lycéennes de s'insérer autant que les hommes, et même, dans le secteur des services, de mieux s'insérer qu'eux.

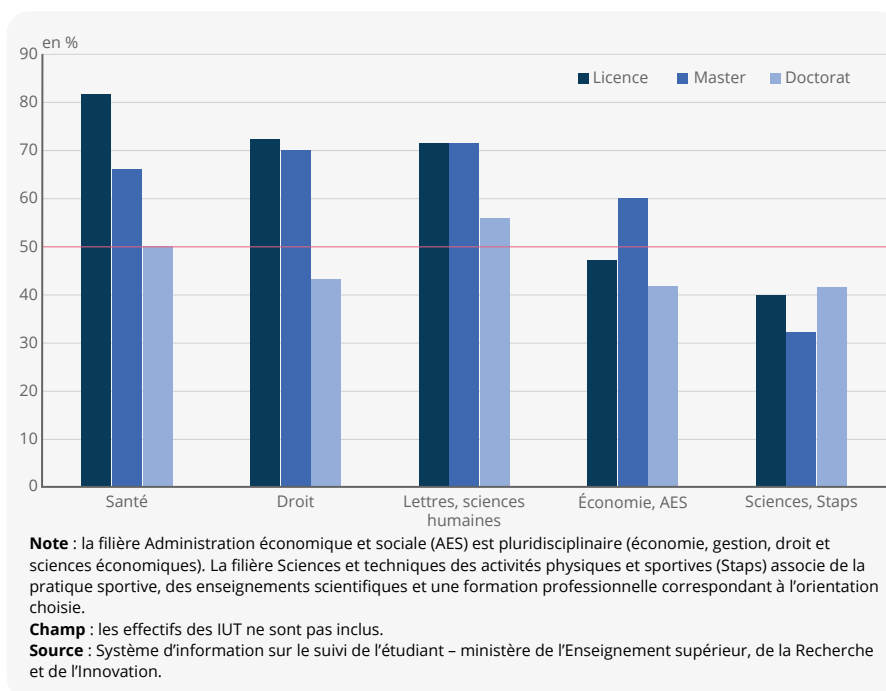
La pénurie de main-d'œuvre dans les services, plus particulièrement dans les emplois féminisés de niveau bac professionnel (de type services à la personne), pourrait expliquer cet accès à l'emploi facilité.

À l'inverse, l'écart le plus élevé entre femmes et hommes concerne les sortants de niveau CAP, notamment si le diplôme n'a pas été obtenu (- 15 points pour les lycéennes en CAP et - 16 points pour les apprenties en CAP).

À l'entrée dans la vie active, les choix individuels résultent d'un arbitrage complexe. La situation des jeunes femmes et hommes est très variée. Situation familiale, niveau de diplôme ou origine sociale sont autant de facteurs déterminant le choix et les possibilités d'insertion sur le marché du travail [Kaiser, 2021]. ●

Mélanie Besnard, Florian Caris,  
Claire Ropers (Rectorat de Nantes)

#### ► 4. Part de filles inscrites à l'université dans l'académie de Nantes à la rentrée 2020



#### ► 5. Taux d'emploi des lycéens et apprentis 12 mois après leur sortie du système scolaire selon le sexe

	Lycéens		Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sortants de CAP	31	41	57	68
Sortants de bacs professionnels	50	56	72	76
Sortants de brevets professionnels	///	///	84	86
Sortants de BTS	69	69	79	81
Ayant obtenu leur dernier diplôme	58	62	75	78
N'ayant pas obtenu leur dernier diplôme	44	49	63	69
Formés dans le secteur de la production	50	57	72	78
Formés dans le secteur des services	57	61	74	71
<b>Ensemble</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>73</b>	<b>77</b>

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

**Champ** : lycéens et apprentis inscrits en 2018-2019 ou 2019-2020 dans un établissement scolaire ou un CFA dans les Pays de la Loire.

**Source** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)-Depp-Inserjeunes.

#### ► Pour en savoir plus

- **Besnard M.**, « L'insertion à 12 mois des apprentis sortants en 2019 et 2020 d'une formation professionnalisante dans l'académie de Nantes », Académie de Nantes, *Flash statistiques* n° 44, mars 2022.
- **Kaiser O.**, « Jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation : moins présents dans la région », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 98, décembre 2021.
- **Chesnel H., Féfeu L.**, « Entrée plus difficile dans la vie active, surtout pour les jeunes peu diplômés », *Insee Flash Pays de la Loire* n° 109, mars 2021.

# Un emploi féminin très concentré dans le tertiaire

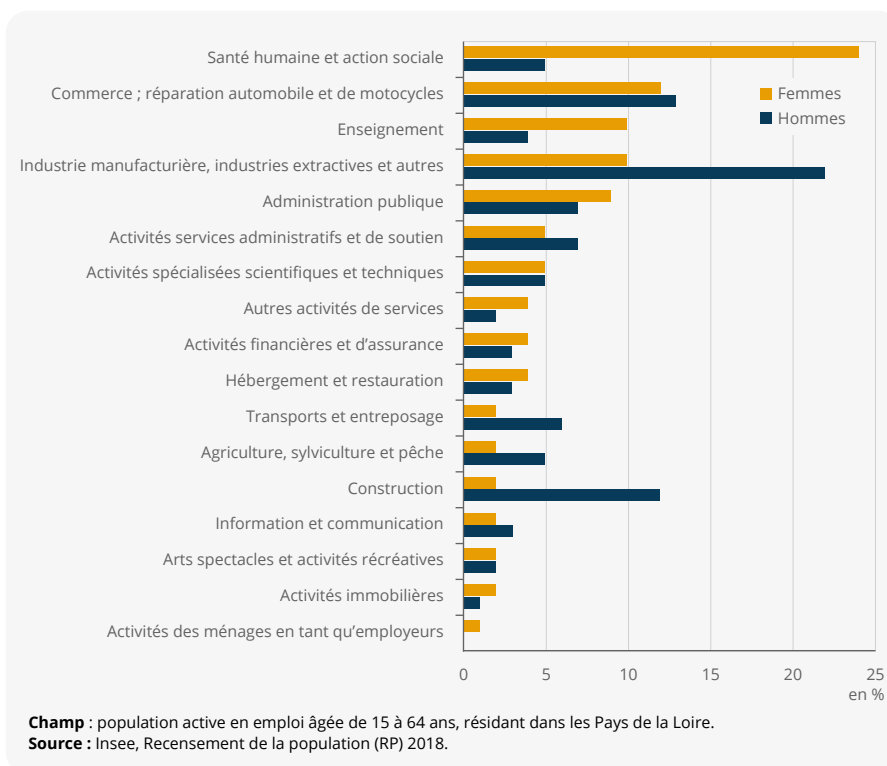
Tertiaire pour les femmes, construction et industrie pour les hommes : beaucoup de secteurs sont ainsi majoritairement investis soit par les femmes, soit par les hommes. De nombreux métiers présentent de forts déséquilibres de parité. La gamme de métiers occupée par les femmes est moins étendue que celle de leurs homologues masculins. Elles sont également moins présentes sur quelques métiers très porteurs en emplois tels que les métiers d'ingénieurs informatiques ou de conducteurs de véhicules. Pourtant plus diplômées que les hommes, les femmes occupent plus souvent des postes de niveau employés et moins souvent de cadres. Cependant, la situation s'est améliorée au cours des dix dernières années avec une féminisation accrue de cette dernière catégorie. La valorisation, auprès des femmes, de filières porteuses d'emplois pourrait être un levier supplémentaire de progression de la parité professionnelle.

## Des secteurs d'activité genrés

Dans les Pays de la Loire comme en **France de province**, peu de secteurs d'activité affichent la **parité** dans l'emploi. Deux forces sont à l'œuvre. D'une part, l'orientation professionnelle est contrainte par un système qui ségrègue et limite l'accès à certains métiers pour les femmes : la différence subie. D'autre part, les préférences des femmes et des hommes créent des orientations professionnelles genrées : la différence choisie. La combinaison de la différence subie et de la différence choisie conduit les actives à s'orienter inconsciemment d'elles-mêmes vers les filières « attendues ». Elles sont plus présentes que les hommes dans le secteur tertiaire (86 % contre 61 %). Plus particulièrement, 48 % des femmes en emploi travaillent dans la santé humaine, l'action sociale, l'enseignement, l'administration publique ou les autres activités de services (telles que la coiffure, les soins de beauté ou encore les organisations associatives) contre 18 % des hommes. La féminisation de ces secteurs s'est d'ailleurs renforcée durant ces dix dernières années : + 3 points dans le secteur de l'enseignement, + 2 points dans celui de l'administration publique et + 1 point dans le secteur des autres activités de services et dans celui de la santé humaine et de l'action sociale. Dans ce dernier secteur, le taux de féminisation dépasse les 80 % en 2018. Il concentre à lui seul 24 % de l'emploi féminin ligérien contre 5 % de l'emploi masculin ► **figure 1**.

*A contrario*, le transport, l'industrie et la construction restent à forte dominante masculine. Néanmoins, en lien avec les spécificités de l'appareil productif local, ces trois grands secteurs sont plus féminisés dans la région qu'en France de province : la proportion de femmes est supérieure de 1 point dans le transport, et de 2 points dans l'industrie et la construction. L'industrie occupe 10 % des femmes en emploi dans la région (soit 2 points de

## ► 1. Part de l'emploi par secteur d'activité et sexe en 2018



plus qu'en France de province). Mais le poids de ce secteur dans l'emploi, aussi bien masculin que féminin, a diminué ces dix dernières années et l'industrie reste faiblement féminisée : trois emplois sur dix sont occupés par les femmes. Seules l'industrie de l'habillement ainsi que celle du cuir et de la chaussure emploient une main d'œuvre fortement féminisée : plus de huit emplois sur dix sont occupés par des femmes. Les transports et l'entreposage représentent 2 % des femmes en emploi dans la région. La structure de l'emploi n'a pas évolué en dix ans dans ce secteur où plus de sept emplois sur dix sont masculins. Le secteur de la construction représente également une faible part de l'emploi féminin régional (2 %). Si les femmes n'y

occupent que 13 % des emplois, ce secteur est cependant légèrement plus féminisé que dix ans auparavant (+ 2 points).

L'hébergement, la restauration, le commerce, la réparation automobile ou encore les activités spécialisées scientifiques et techniques sont en revanche plus proches de la parité. Néanmoins, des disparités subsistent. Les femmes sont majoritaires dans les emplois du commerce de détail mais beaucoup moins représentées au sein du commerce de gros ou de la réparation automobile. Dans les activités scientifiques, techniques, juridiques et comptables ainsi que dans les activités vétérinaires, les postes sont largement féminisés alors que les activités d'architecture, d'ingénierie, de

contrôle et d'analyses techniques sont plutôt occupées par des hommes.

### Une palette de métiers plus réduite pour les femmes

À l'instar des différences sectorielles, l'emploi féminin est plus concentré que l'emploi masculin, en ce qui concerne les métiers exercés. Malgré tout, la gamme de métiers auxquels accèdent les femmes tend à s'élargir, notamment en lien avec l'évolution des représentations sociales et les actions en faveur de la parité. La moitié de l'emploi féminin est concentré dans 13 **familles professionnelles** contre 20 pour les hommes. Ainsi, les femmes occupent souvent des métiers dans le domaine des services (agents d'entretien, assistantes maternelles, aides à domicile ou aides ménagères), de la santé (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes, professions paramédicales), de l'administration publique ou d'entreprise (employées administratives, secrétaires), de l'enseignement ou du commerce (vendeuses).

De plus, tous ces métiers sont majoritairement occupés par des femmes. Plus généralement, 29 familles professionnelles sur les 87 existantes sont à dominante féminine et 50 à dominante masculine. Certaines familles présentent un très fort déséquilibre : 13 sont quasi exclusivement féminines et 28 quasi exclusivement masculines. Les métiers d'assistantes maternelles, de secrétaires de direction, d'employés de maison, d'aides à domicile et d'aides ménagères sont à plus de 95 % exercés par des femmes. Enfin, huit familles sont relativement équilibrées, notamment les cadres de la fonction publique, les cadres des services administratifs ou encore les professionnels des arts et spectacles.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens dans l'industrie, le bâtiment, les travaux publics, l'armée, la police, les pompiers ou encore parmi les dirigeants d'entreprises. Elles sont également peu représentées dans les métiers d'ingénieurs informatiques pourtant très porteurs d'emploi. Les femmes sont également peu nombreuses en tant que conductrices de véhicules, quatrième famille en nombre d'emplois dans la région, et en particulier parmi les conducteurs routiers et de transports en commun. Valoriser auprès des femmes certaines de ces filières porteuses d'emplois permettrait de faire progresser la parité professionnelle.

### Les femmes occupent plus souvent des emplois moins qualifiés

La situation d'emploi des femmes dans les secteurs d'activité et leur concentration sur

une gamme réduite de métiers se lisent aussi à travers leur répartition par catégorie socioprofessionnelle : les Ligériennes occupent plus souvent que les Ligériens des emplois moins qualifiés.

Dans la région, 43 % des femmes en emploi sont sur des postes d'employés, contre 11 % des hommes ► **figure 2**. Cette catégorie socioprofessionnelle est particulièrement féminisée dans la région : 79 % des employés sont des femmes, soit 4 points de plus qu'en France de province. Parmi les employées ligériennes, un quart occupe des postes de personnels des services directs aux particuliers (assistantes maternelles, gardes d'enfants, aides à domicile, aides-ménagères, etc.), postes majoritairement non qualifiés, peu rémunérateurs et fortement soumis au temps partiel.

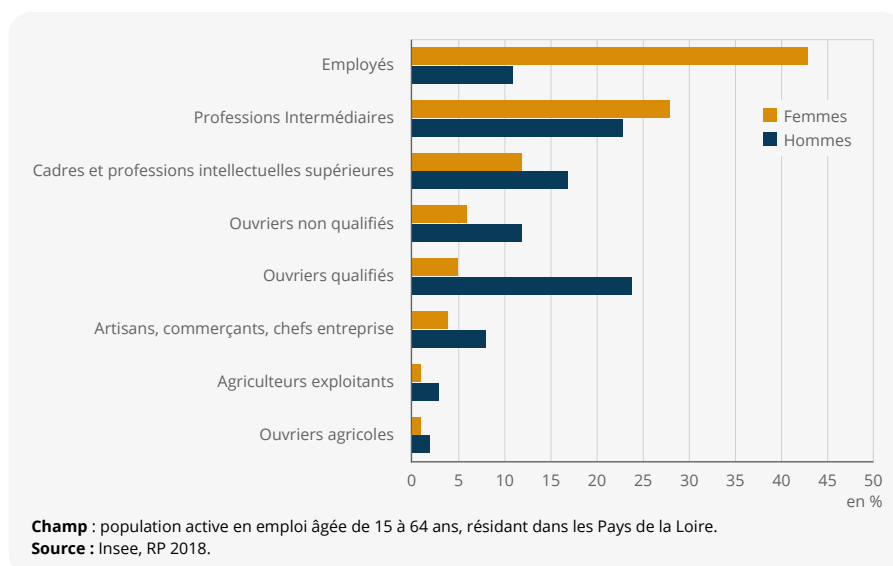
Les postes de professions intermédiaires sont plus équilibrés, occupés par 28 % des femmes et 23 % des hommes de la région. Mais les uns et les autres n'occupent pas les mêmes professions : les hommes sont majoritairement techniciens alors que les femmes sont très présentes dans les métiers de la fonction publique. Chez les ouvriers,

catégorie à forte dominante masculine, les disparités sont fortes également : parmi les femmes occupant des emplois d'ouvrier, une femme sur deux occupe un poste d'ouvrier non qualifié, contre moins d'un homme sur trois.

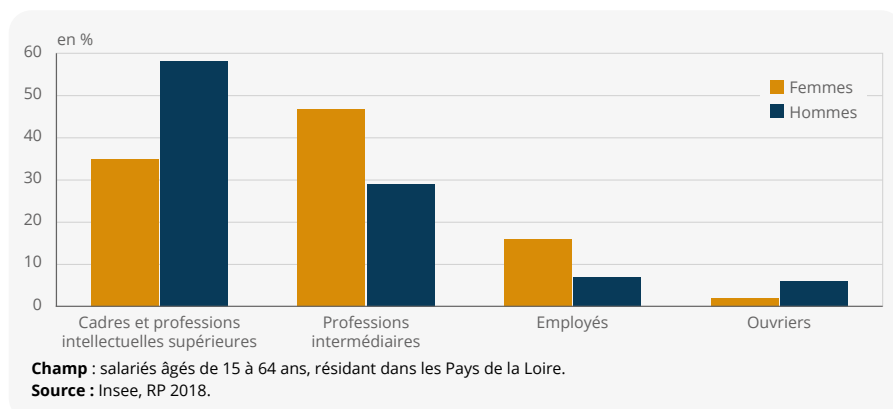
Les postes de cadres sont eux aussi moins souvent occupés par des femmes : 12 % des actives dans la région contre 17 % des hommes. Ainsi, 60 % des cadres ligériens sont des hommes, soit 1 point de plus qu'en France de province. Encore une fois, femmes et hommes ont des profils différents : un cadre de la fonction publique sur deux est une femme, comparé à un cadre d'entreprise sur trois. L'écart s'accroît d'ailleurs avec l'âge, l'évolution professionnelle des femmes étant sans doute plus affectée par l'arrivée d'enfants qui engendre des interruptions de travail et du temps partiel ► **chapitre Conditions d'emploi**, plus souvent que chez les hommes.

Cependant, l'accès des femmes à des fonctions plus qualifiées progresse plus vite que chez les hommes : en dix ans, la part des femmes cadres augmente de 3 points tandis que celle des hommes progresse de

## ► 2. Part de l'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018



## ► 3. Part des diplômés de niveau bac+3 ou supérieur selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018



2 points. Ainsi, en 2018, 40 % des cadres sont des femmes, elles étaient 35 % en 2008. Cette progression pourrait continuer. En effet, les jeunes générations de femmes sont plus présentes parmi les cadres que leurs aînées : 42 % des cadres de moins de 30 ans, soit 2 points de plus que les cadres de 30 ans et plus.

### Les femmes diplômées plus exposées au déclassement

Alors que la part de femmes cadres progresse et qu'elles sont plus diplômées que les hommes ► **chapitre Éducation**, les femmes sont plus touchées par le **déclassement**. En effet, les emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures sont généralement réservés aux plus diplômés : pour autant, les femmes salariées titulaires des plus hauts diplômes de l'enseignement supérieur sont moins représentées dans cette catégorie que les hommes. Ainsi, 35 % des femmes diplômées de niveau bac+3 ou supérieur sont cadres contre 58 % des hommes, soit 1 point de moins que la moyenne de France de province pour les deux sexes ► **figure 3**. Avec ce même niveau de diplôme, les femmes exercent plus souvent que les hommes des professions intermédiaires (47 % contre 29 %) ou des fonctions d'employés (16 % contre 7 %). Pour les femmes comme pour les hommes, ce phénomène de déclassement des plus diplômés s'est fortement accentué au cours des dix dernières années, avec une baisse identique de 8 points des cadres parmi les titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur. Ceci est dû en partie à l'élévation du niveau général de formation des jeunes Ligériens. En effet, le niveau de diplôme des jeunes sur le marché du travail augmentant plus vite que l'emploi dans les professions très qualifiées, les jeunes diplômés occupent de plus en plus des métiers moins qualifiés [Chesnel et Féfeu, 2021]. ●

Isabelle Delhomme,  
Yohann Rivillon (Insee)

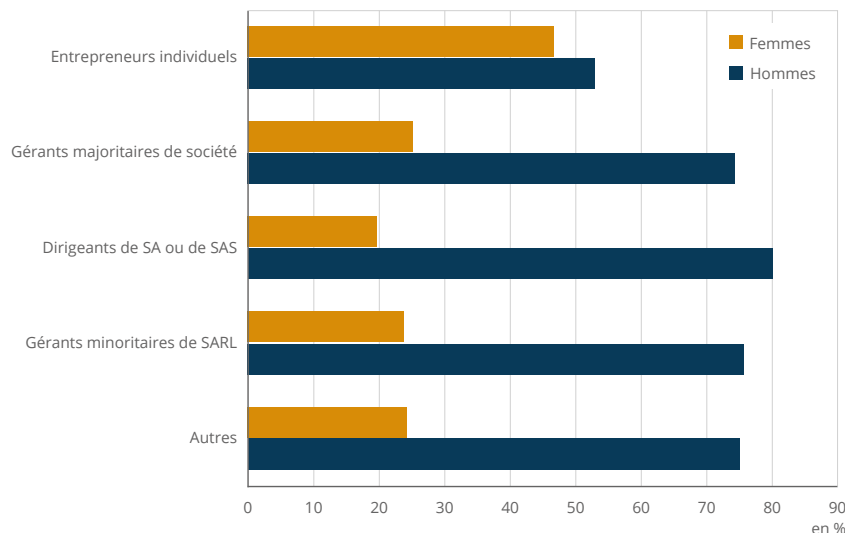
#### ► Pour en savoir plus

- **Delhomme I., Pétilion X.**, « Premier confinement et égalité femmes-hommes – Les femmes en première ligne », *Insee Flash Pays de la Loire* n° 119, mars 2022.
- **Chesnel H., Féfeu L.**, « Entrée plus difficile dans la vie active, surtout pour les jeunes peu diplômés », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 109, mars 2021.
- **Chaillot P., Rocheteau M.**, « Les entreprises ligériennes créées en 2010 toujours plus pérennes qu'au niveau national », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 49, septembre 2017.

### ► Encadré 1 – Les femmes minoritaires dans les fonctions de décision

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe garanti par la Constitution. Le plan interministériel 2016-2020 en faveur de l'égalité professionnelle vise notamment à promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles. Toutefois, les femmes restent peu nombreuses à occuper des **postes de décision** de même niveau de responsabilité que les hommes. Dans les Pays de la Loire, fin 2019, 34 % des chefs d'entreprises (hors micro-entrepreneurs) sont des femmes. Parmi les **cadres dirigeants**, elles sont 20 %. Les femmes sont nettement plus présentes dans les jeunes générations de cadres dirigeants. Ainsi, 36 % des cadres dirigeants de moins de 30 ans sont des femmes, contre 16 % pour les 50 ans ou plus.

#### Part des chefs d'entreprises selon le sexe en 2019



**Champ :** Pays de la Loire, ensemble des dirigeants salariés et non-salariés au 31 décembre 2019 dans le secteur privé, hors agriculture.  
**Source :** Insee, base Non-salariés 2019, base Tous salariés 2019.

Par ailleurs, les femmes créent moins souvent leur entreprise. Au premier semestre 2014, dans les Pays de la Loire, 29 % des entreprises sont créées par des femmes. Comme lorsqu'elles sont salariées, les créatrices d'entreprise exercent dans des secteurs différents de ceux des hommes : enseignement, santé et action sociale pour les femmes (21 % contre 5 % des hommes), construction pour les hommes (25 % contre 4 % des femmes). Les femmes créatrices d'entreprise sont plus jeunes et plus diplômées. Des dispositifs soutiennent l'entrepreneuriat féminin, tels que la Garantie Égalité Femmes dont l'objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise.

### ► Encadré 2 – En politique, la loi fait progresser la parité

Depuis juin 2000, la loi est devenue plus contraignante, et assied la parité au centre des dispositifs électifs. Dans les Pays de la Loire comme dans les autres régions, en 2021, la parité est respectée au sein des conseils départementaux de par la constitution de binômes femme/homme. Parmi les 93 conseillers régionaux, 48 % sont des femmes. La non-parité vient à la fois d'un nombre impair de sièges mais également de l'ordre choisi pour l'alternance femme/homme imposée par la loi. En outre, la région des Pays de la Loire compte parmi les six régions à être présidées par une femme pour le mandat 2021-2028.

Au niveau communal, les listes pour les élections municipales doivent également respecter l'alternance femme/homme dans les communes de 1 000 habitants ou plus. Dans ces communes ligériennes, 49 % des conseillers municipaux sont des femmes. Dans les dispositifs où la loi ne l'impose pas, la parité est plus difficilement atteinte. En effet, dans les communes de moins de 1 000 habitants, parmi les conseillers municipaux, 41 % sont des femmes.

Si les femmes sont bien représentées au sein des conseils municipaux des communes de 1 000 habitants ou plus, elles restent néanmoins éloignées des plus hautes fonctions : 20 % des maires sont des femmes, 39 % des premières adjointes.

Bien que la loi ne l'impose pas, la parité est atteinte pour les élections législatives dans la région contrairement à la France métropolitaine. En revanche, les sénatrices ligériennes sont moins nombreuses que les sénateurs : 29 % de femmes, contre 35 % au niveau national.

# Des femmes de plus en plus actives, des conditions souvent précaires

Plus souvent actives et en emploi que la moyenne de France métropolitaine, les Ligériennes sont moins présentes sur le marché du travail que les Ligériens. Toutefois, les écarts se réduisent. Si la situation face au chômage des femmes est désormais équivalente à celle des hommes, des inégalités persistent au niveau des conditions d'emploi. Ainsi, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et signent davantage des contrats courts que les hommes.

## Davantage de femmes actives et en emploi dans les Pays de la Loire

Dans les Pays de la Loire, en 2018, 74 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives, soit 852 200 femmes en emploi ou au chômage. S'il reste inférieur de 4 points à celui des hommes, le **taux d'activité** des femmes progresse plus rapidement. En dix ans, la part des femmes en activité augmente de 4 points tandis que celle des hommes progresse de 1 point. Le taux d'activité des femmes progresse particulièrement entre 55 et 64 ans. Si les femmes sont affectées, au même titre que les hommes, par les réformes des retraites, elles sont davantage pénalisées par des interruptions de carrière et le temps partiel qui les amènent à prolonger leur activité afin de bénéficier d'une pension de retraite supérieure.

Comme pour les hommes, le taux d'activité des femmes est particulièrement élevé dans la région, supérieur de 2 points à la France métropolitaine. Les Ligériennes sont aussi de plus en plus souvent en emploi et affichent le plus fort **taux d'emploi** des régions françaises (65 %). À partir de 60 ans, le constat s'inverse et les femmes de la région sont moins actives et ont un plus faible taux d'emploi que la moyenne de France métropolitaine. Une entrée plus précoce sur le marché du travail, mais également la forte proportion d'emplois industriels dans la région entraîne des cessations d'activité à des âges moins élevés, en raison de la pénibilité des activités.

La situation des femmes, autrefois plus touchées par le chômage que les hommes, a évolué au cours des dernières années. Dans les Pays de la Loire, en 2020, les **taux de chômage** des hommes et des femmes sont désormais égaux : 7,0 % de la population active. Troisième taux le plus faible de France, derrière la Bretagne et la Bourgogne-Franche-Comté, le taux de chômage des femmes a baissé de 1,5 point en 20 ans tandis que celui des hommes a augmenté de 1,6 point. Ce rattrapage s'est réalisé en particulier à partir de 2008 : la

crise économique a davantage impacté les emplois majoritairement occupés par des hommes (industrie, bâtiment, intérim). Cependant, les femmes sont plus touchées par le chômage de longue durée. Fin 2020, bien que la part de femmes (44 %) et celle des hommes (43 %) inscrits en tant que **demandeurs d'emploi** depuis plus d'un an en catégorie A (sans emploi) restent comparables, la part des femmes inscrites dans les catégories B ou C (61 %), c'est-à-dire ayant exercé une activité réduite, est plus élevée que celle des hommes (55 %).

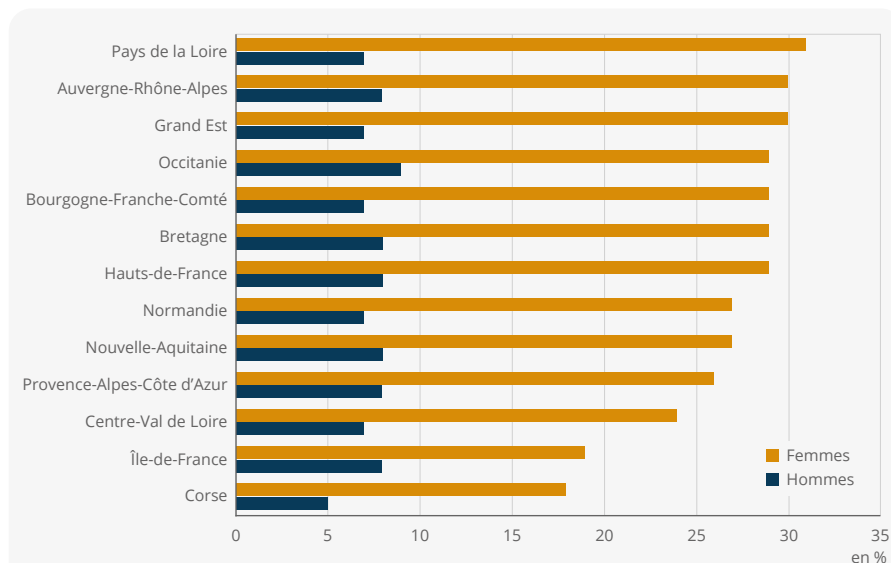
## La plus forte proportion de France de femmes à temps partiel

Les Ligériennes travaillent plus, mais plus souvent à **temps partiel**. En 2018, dans les Pays de la Loire, 31 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, soit 5 points de plus qu'en France métropolitaine ► **figure 1**. La région des Pays de la Loire est celle où la part du temps partiel féminin est la plus élevée.

En revanche, le temps partiel concerne bien moins les hommes : ils ne sont que 7 % dans la région à travailler à temps partiel, une proportion proche de la moyenne de France métropolitaine. Ainsi dans la région, quatre salariés à temps partiel sur cinq sont des femmes. Le temps partiel s'applique cependant de plus en plus aux hommes et de moins en moins aux femmes. Entre 2008 et 2018, la part du temps partiel des hommes augmente de 1 point tandis que celle des femmes diminue de 4 points.

Pour les femmes, le fait de s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante apparaît comme un des principaux motifs de recours au temps partiel : 26 % des femmes, contre 6 % des hommes en France en 2020. La part de temps partiel des femmes augmente notamment avec le nombre d'enfants à charge. Mais le recours au temps partiel n'est pas toujours choisi. Ainsi, au niveau national, 37 % des femmes et 39 % des hommes travaillent à temps partiel parce que leur emploi actuel ne leur permet pas de travailler davantage.

### ► 1. Part du temps partiel selon la région et le sexe en 2018



Champ : salariés entre 15 et 64 ans.

Lecture : dans les Pays de la Loire, 31 % des femmes et 7 % des hommes travaillent à temps partiel.

Source : Insee, Recensement de la population (RP) 2018.

Lorsqu'il est subi, le temps partiel constitue souvent un révélateur de précarité professionnelle. Ce phénomène de **sous-emploi** rassemble pour l'essentiel les personnes à temps partiel qui souhaitent travailler plus : il est plus sensible chez les femmes. Bien plus souvent en contrat à temps partiel, 70 % des salariés en situation de sous-emploi sont des femmes. Ce phénomène a des conséquences sur la parité des niveaux de salaires, les évolutions de carrière ainsi que les âges de départ et les montants de retraites

► **chapitre Revenus.**

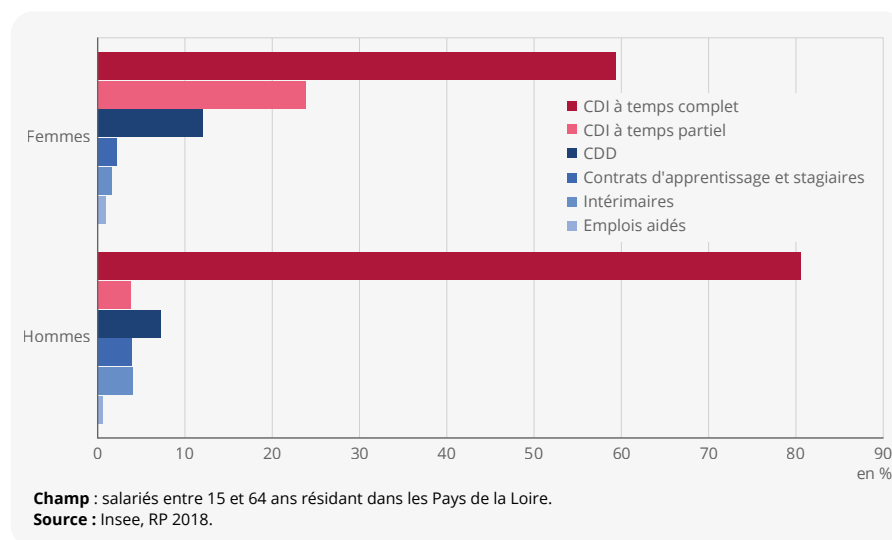
Pour les femmes comme pour les hommes, le temps partiel est plus fréquent aux âges extrêmes de l'activité. Chez les jeunes, il permet de disposer de compléments de revenus pour financer les études ou le logement. Chez les plus âgés, il peut résulter d'une cessation progressive d'activité mais aussi de difficultés pour retrouver un emploi à temps complet après une perte d'emploi.

Le recours au temps partiel est plus répandu chez les employés, catégorie socioprofessionnelle la plus féminisée. Parmi ces derniers, 38 % des femmes (contre 14 % des hommes) travaillent à temps partiel, notamment les employés de la fonction publique ou certains personnels des services aux particuliers comme les aides à domicile, aides ménagères et employés de maison. Dans ces catégories d'emplois très féminisées près de sept femmes sur dix, sont à temps partiel ► **chapitre Métiers.** À l'inverse, les cadres sont moins souvent concernés par le temps partiel mais l'écart entre sexes reste remarquable : 19 % pour les femmes contre 5 % pour les hommes.

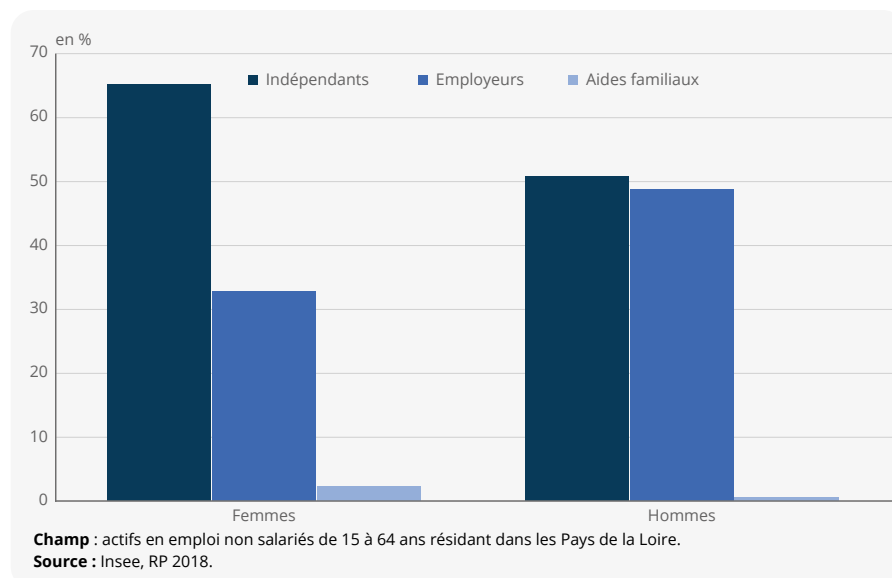
### Des conditions d'emploi plus précaires pour les femmes

D'une part, les femmes salariées sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, d'autre part elles occupent souvent des **emplois plus précaires**. Elles sont davantage en contrat à durée déterminée (CDD) : 12 % contre 7 % des hommes. En outre, les femmes participent à hauteur de 63 % aux effectifs en CDD. Elles sont également majoritaires, et dans les mêmes proportions, dans les dispositifs d'emplois aidés. En 2018, dans les Pays de la Loire, 60 % des femmes sont embauchées en contrats à durée indéterminée (CDI) à temps complet et 24 % de CDI à temps partiel (contre respectivement 81 % et 4 % pour les hommes) ► **figure 2.**

### ► 2. Part des salariés selon les conditions d'emploi et le sexe en 2018



### ► 3. Part des non-salariés selon les conditions d'emploi et le sexe en 2018



Les femmes ne représentent que 29 % des intérimaires et 34 % des apprentis, notamment en raison de leur plus faible présence dans l'industrie et la construction, secteurs qui utilisent plus massivement ce type de contrats. Cette répartition des femmes salariées est assez semblable à la moyenne des régions de France métropolitaine et n'a que peu évolué au cours de ces dix dernières années.

Les femmes travaillent plus souvent sous le statut salarié que les hommes. Elles représentent la moitié des salariés et un tiers des **non-salariés**. Mais même sous le statut non-salarié, des disparités existent : les femmes sont majoritairement indépendantes, et seule une femme sur trois est employeur contre un homme

sur deux ► **figure 3.** Les aides familiaux représentent une très faible part de l'emploi non-salarié, néanmoins trois quarts d'entre eux sont des femmes. ●

Yohann Rivillon (Insee)

#### ► Pour en savoir plus

- « Marché du travail » in Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee Références édition 2022*, mars 2022.
- **Chaillot P., Legendre D.,** « Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes », *Insee Analyses Pays de la Loire n° 71*, mars 2019.



# Revenus des femmes : des inégalités persistantes

Les inégalités salariales restent marquées entre les femmes et les hommes. En 2019, dans les Pays de la Loire, les salariées touchent en moyenne un revenu inférieur de 22 % à celui de leurs homologues masculins. En effet, les femmes sont davantage à temps partiel et occupent plus souvent des emplois moins rémunérateurs. Quand elles deviennent retraitées, les inégalités rencontrées au cours de leurs carrières et auxquelles s'ajoutent les périodes d'inactivité en lien avec les enfants, accentuent ces écarts de revenus. Le dispositif de pension de réversion après décès d'un conjoint permet de les diminuer. Néanmoins, au fil des ans, les écarts professionnels tendent à se réduire, engendrant pour les jeunes retraitées des carrières davantage complètes et des inégalités atténuées.

## Des inégalités salariales en défaveur des femmes mais en diminution

L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes est une obligation du Code du travail. Cette réglementation est renforcée par la loi Avenir Professionnel de 2019, et par celle de 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Les entreprises de 50 salariés ou plus doivent ainsi publier annuellement un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'identifier des axes de progression pour réduire ces différences.

En 2019, dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé ou agents de la fonction publique touchent en moyenne un **revenu salarial** net de 17 800 euros par an. Ce revenu est inférieur de 22 % à celui des hommes ► **figure 1**. Il faudrait que les femmes travaillent en moyenne 14 semaines supplémentaires par an pour percevoir le même salaire annuel que les hommes. Toutefois, les inégalités de salaires en défaveur des femmes, bien que persistantes au cours du temps, se réduisent. L'écart a ainsi diminué de 3 points depuis 2013. Ces inégalités sont davantage présentes dans les Pays de la Loire, 2<sup>e</sup> région avec le plus d'écart, supérieur d'un point à celui de la **France de province**. Par ailleurs, les Ligériennes perçoivent le plus faible revenu salarial annuel moyen. Il est inférieur de 2 % à celui des femmes de France de province alors que les salaires des Ligériens se situent dans la moyenne.

Plusieurs éléments contribuent à l'écart de revenu salarial annuel moyen entre les femmes et les hommes. La suite de

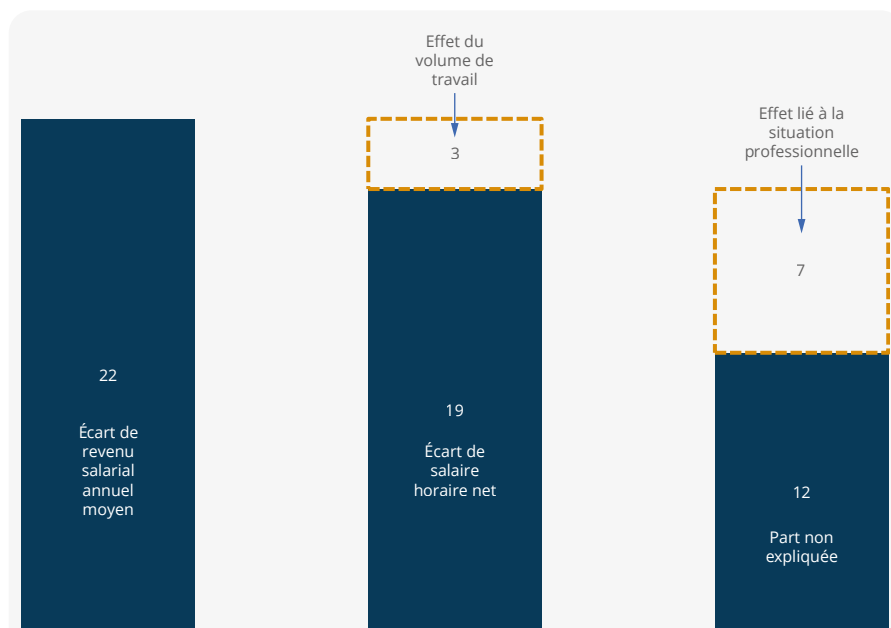
ce chapitre décrit la décomposition de cet écart selon les facteurs suivants : le volume de travail (dont le temps partiel), le salaire horaire net et la situation professionnelle.

## Un moindre volume horaire de travail pour les femmes

Avec 122 heures de travail par mois en moyenne, les femmes travaillent 5 heures de moins que les hommes dans la région. Cet écart est plus marqué dans les Pays de la Loire que pour la moyenne nationale. La différence de volume de travail entre femmes et hommes explique 3 % de l'écart de salaire entre

les deux sexes ► **figure 1**. Elle résulte de plusieurs facteurs. D'abord, la durée de travail à temps plein des femmes est inférieure à celle des hommes : elles effectuent en particulier moins d'heures supplémentaires. Ensuite, les femmes connaissent plus fréquemment que les hommes des périodes d'inactivité au cours de leur carrière, en lien avec l'arrivée des enfants. Enfin, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et leur volume de travail annuel en est réduit. Ce constat est particulièrement confirmé dans la région. Par contrainte ou par choix, 31 % d'entre elles occupent une activité à temps partiel, alors que ce n'est le cas que de 7 % des hommes ► **chapitre Conditions d'emploi**. Le temps partiel, qu'il soit subi

### ► 1. Décomposition des écarts de salaires entre femmes et hommes dans les Pays de la Loire en 2019 (en %)



**Lecture** : en 2019, le revenu salarial annuel moyen des femmes est inférieur de 22 % à celui des hommes dans les Pays de la Loire. La différence de volume de travail (dont le temps partiel) explique 3 % de cet écart. L'écart de salaire horaire net est de 19 %, dont 7 % sont dus à la situation professionnelle. Au final, 12 % de l'écart de salaire horaire net restent non expliqués.

**Source** : Insee, Base Tous salariés 2019.

ou choisi pour concilier vie professionnelle et vie familiale, pénalise le salaire des femmes et à terme leurs retraites.

### Des emplois moins rémunérateurs pour les femmes, en particulier dans les Pays de la Loire

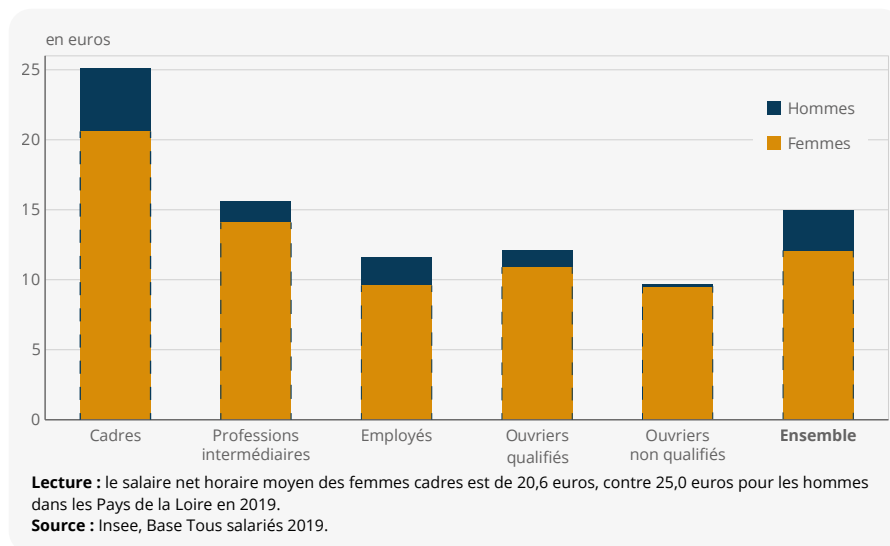
Outre les différences de volume de travail, la position des femmes sur des professions moins bien rémunérées est un 2<sup>e</sup> facteur explicatif des écarts de salaire annuel entre les deux sexes ► **chapitre Métiers**. Ainsi, non seulement le secteur influence la rémunération des femmes, mais les choix professionnels des femmes influencent également les conditions de rémunération d'un secteur. Le salaire net horaire moyen des femmes, à hauteur de 12,1 euros, est inférieur de 19 % à celui des hommes (15,0 euros) dans les Pays de la Loire en 2019 ► **figure 2**. Cet écart est le plus élevé des régions, soit 2 points de plus qu'en France de province. Cette situation provient du fait que le salaire net horaire moyen des femmes est le plus bas des régions métropolitaines. La situation du salaire des hommes de la région apparaît moins contrastée. Il se démarque moins des autres régions, même s'il est aussi plus faible, inférieur de 2 points à la France de province. La situation des femmes s'améliore cependant au fil du temps. Par rapport à 2013, les écarts de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes ont diminué de 2 points.

Plus le salaire horaire est élevé et plus les inégalités salariales sont marquées. Elles pèsent davantage parmi les professions les plus qualifiées. Chez les cadres, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes, alors que l'écart est de 3 % chez les ouvriers non qualifiés. En effet, l'étendue des salaires des cadres est large, alors que celle des ouvriers non qualifiés est plus resserrée, souvent autour du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). À catégorie socioprofessionnelle identique, les inégalités salariales demeurent en défaveur des femmes.

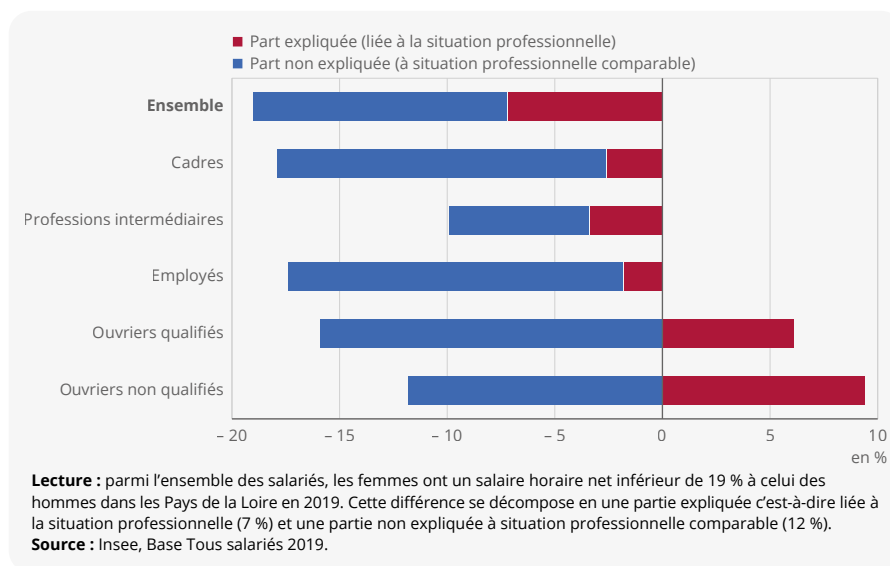
### À situation d'emploi comparable, un écart de salaire net horaire de 12 % reste non expliqué

Les écarts de salaire annuel entre femmes et hommes s'expliquent en partie par une moindre durée de travail pour les femmes et par un niveau de salaire horaire moyen plus faible. Plusieurs facteurs déterminent le niveau de salaire horaire et créent des inégalités entre femmes et hommes : les conditions d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur ou l'âge du salarié. Ainsi, 7 % des écarts de

## ► 2. Montant du salaire net horaire moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans les Pays de la Loire en 2019



## ► 3. Écart du salaire net horaire des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle dans les Pays de la Loire en 2019



salaire entre les femmes et les hommes sont liés à ces facteurs. Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, l'écart est en défaveur des femmes à l'exception des ouvriers. Si seule leur situation professionnelle entrait en jeu, les femmes toucheraient davantage que les hommes : + 9 % pour les ouvrières non qualifiées et + 6 % pour les ouvrières qualifiées ► **figure 3**.

À caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables, les femmes demeurent pourtant moins payées que les hommes ► **méthode**. Dans la région, un écart de 12 % de salaire net horaire reste non expliqué, lié notamment à l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le type de contrat et la durée éventuelle d'une interruption de carrière (congés parentaux par exemple). Pour les

cadres, l'inégalité salariale non expliquée atteint 15 % en défaveur de femmes dans les Pays de la Loire. Cet écart peut également être le reflet de discriminations directes liées au sexe. Jusqu'au milieu du 20<sup>e</sup> siècle, le salaire des hommes est le seul apport de revenu du foyer. Au sortir de la guerre, les femmes travaillent davantage à l'extérieur de leur domicile, apportant un second salaire. Au cours de cette période, les femmes ont pour seule référence le travail domestique non rétribué. Historiquement, les femmes ont moins eu l'opportunité et l'habitude de négocier des augmentations de salaires. L'écart de salaire pourrait refléter des comportements individuels de négociations salariales plus marqués chez les hommes. Une éducation à l'argent dès le plus jeune âge permettrait d'apporter des clés pour mieux évaluer la valeur de son travail et négocier son salaire.

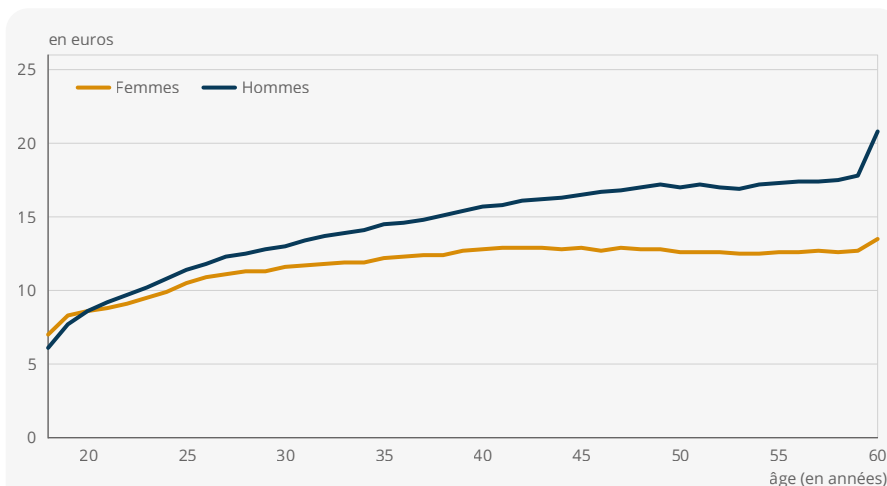
Au niveau national, une fois prises en compte les différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, etc.), une partie de l'écart reste non expliquée. Cette partie peut être le reflet d'une ségrégation professionnelle : les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes, c'est-à-dire la même profession au sein du même établissement. Finalement, dans le secteur privé, en France, à caractéristiques comparables, notamment à même profession exercée au sein d'un même établissement, un écart de salaire de 5 % entre femmes et hommes demeure [Georges-Kot, 2020].

### Les écarts de salaire s'accroissent avec l'âge

Avec l'âge, les inégalités salariales se creusent. L'écart de salaire net horaire moyen passe ainsi de 3 % pour les salariés de 18 à 25 ans à 29 % pour les salariés de plus de 50 ans. Dès le début de leur carrière professionnelle, et malgré un niveau d'études supérieur à celui des hommes, l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes. Leur orientation scolaire peut notamment conduire à des débouchés professionnels moins rémunérateurs ► [chapitre Éducation](#).

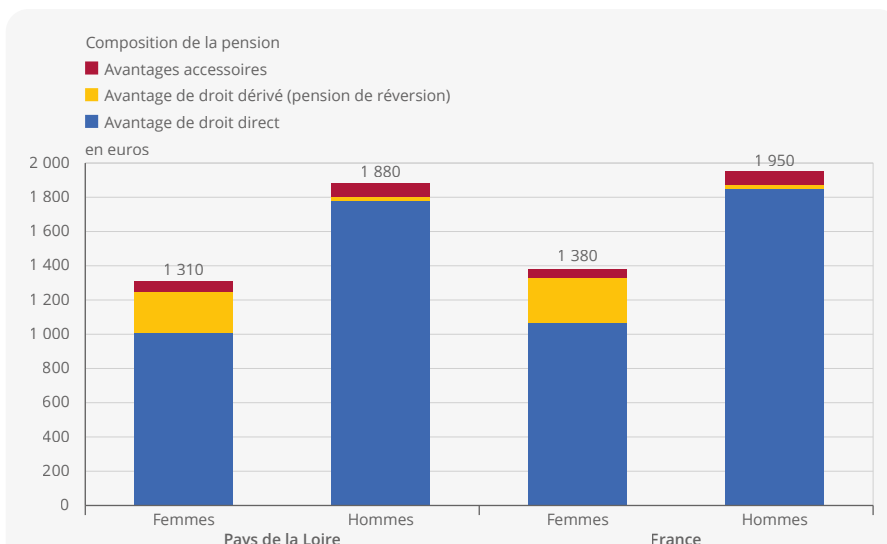
Cependant, en tout début de carrière, les salaires sont plus bas et moins dispersés : ceci contribue à limiter cet écart. En effet, les jeunes ont une expérience professionnelle plus limitée, ils occupent des postes peu rémunérateurs et certains d'entre eux poursuivent encore leurs études. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes augmentent ensuite à mesure que l'âge et la carrière se déroulent. Les femmes en vieillissant peuvent être pénalisées dans l'évolution de leur salaire du fait notamment de pauses dans leurs parcours liées à la maternité. L'arrivée d'enfants a un impact fort sur les écarts de salaire. En France, cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères salariées du privé ont des revenus salariaux inférieurs d'environ 25 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, alors que les pères ne sont pas affectés [Pora et Wilner, 2019]. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Depuis 2006, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n° 2006-340 du 23 mars 2006) instaure le dispositif de rattrapage salarial. Ce dispositif vise à ce que les femmes ne soient plus pénalisées lors de leur absence pour congé de maternité. L'employeur se doit de faire l'inventaire des augmentations générales et individuelles pour des postes

### ► 4. Montant du salaire net horaire moyen selon le sexe et l'âge dans les Pays de la Loire en 2019



**Note :** avant 20 ans, le salaire horaire net moyen est inférieur au smic en raison d'une forte proportion d'apprentis et stagiaires. À partir de 59 ans, les effectifs se réduisent fortement et les cadres sont surreprésentés chez les hommes, ce qui explique le décrochage de la courbe masculine en fin de carrière.  
**Lecture :** le salaire net horaire moyen des femmes de 18 ans est de 7,0 euros contre 6,1 euros pour leurs homologues masculins dans les Pays de la Loire en 2019.  
**Source :** Insee, Base Tous salariés 2019.

### ► 5. Montant moyen brut mensuel de la retraite et sa composition dans les Pays de la Loire en 2016



**Lecture :** en 2016, les femmes des Pays de la Loire perçoivent une retraite mensuelle brute de 1 310 euros en moyenne, composée de 1 010 euros d'avantage de droit direct, de 240 euros de pension de réversion, et de 60 euros d'avantages accessoires (majoration de pension pour trois enfants ou plus).  
**Source :** Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), échantillon interrégimes de retraités 2016.

équivalents qui ont eu lieu pendant l'absence de la salariée et d'appliquer un rattrapage.

Entre 40 et 59 ans, dans les Pays de la Loire, le salaire net horaire moyen des femmes ne fluctue plus, alors qu'il continue d'augmenter chez les hommes : - 0,6 % pour les femmes et + 14 % pour les hommes ► [figure 4](#). Cette stabilité des salaires féminins est liée au type d'emplois occupés. En effet, les professions les moins rémunérées connaissent une moindre évolution de salaire au cours de la carrière. Le salaire net horaire moyen des femmes de catégorie socioprofessionnelle

« employés » est constant entre 25 et 40 ans, puis il décroît légèrement. Celui des ouvrières augmente légèrement entre 25 et 40 ans, puis stagne. *A contrario*, chez les femmes cadres, le salaire net horaire moyen augmente continuellement, gagnant 86 % entre 25 et 59 ans, 15 % entre 40 et 59 ans.

### Des inégalités de pensions de retraites marquées en défaveur des femmes

En 2016 dans les Pays de la Loire, 497 000 femmes bénéficient d'une **pension de retraite** de droit direct,

résultant d'une activité professionnelle antérieure. Elles sont plus nombreuses que les hommes : 55 % de l'ensemble des retraités. En moyenne, leur pension de retraite totale brute s'élève à 1 310 euros par mois ► **figure 5**, soit une pension nette de 1 220 euros. Les Pays de la Loire sont la 2<sup>e</sup> région avec le montant de retraite le plus bas, après la région Grand Est, soit 6 % de moins que pour la France. Ce faible niveau de retraite pour les femmes s'explique en partie par la structure de la population active des Pays de la Loire : une forte proportion de retraitées anciennes exploitantes agricoles qui perçoivent les retraites les plus faibles et, *a contrario*, une faible proportion d'anciennes cadres du secteur privé qui perçoivent les retraites les plus élevées.

Ces faibles niveaux de pension de retraite s'expliquent par de multiples facteurs. Durant les périodes d'activité professionnelle, les femmes sont davantage à temps partiel et occupent plus fréquemment des emplois peu qualifiés et moins rémunérateurs.

L'écart entre les femmes et les hommes résulte ainsi de différences de parcours professionnels, moins favorables pour les femmes qui, de plus, ralentissent souvent leur activité pour élever leurs enfants. Elles valident en moyenne quatre années de moins que les hommes (37 ans, contre 41 ans pour les hommes). Et de fait, la pension de retraite des femmes est inférieure de 30 % à celle des hommes. Cet écart de pension entre les femmes et les hommes résulte donc des disparités cumulées sur l'ensemble du cycle d'activité professionnelle : moindre participation au marché du travail, fréquence du travail à temps partiel, interruption de carrière et écarts de salaire.

## Les pensions de réversion atténuent les disparités de revenus

La composition de la retraite globale diffère sensiblement pour les femmes et les hommes. Les personnes veuves peuvent bénéficier de **pensions de réversion**, équivalentes à la moitié de la pension de retraite de leur défunt conjoint. Dans les Pays de la Loire, neuf bénéficiaires sur dix sont des femmes. Ainsi, ce dispositif se situe au cœur des actions en faveur de la parité. En 2016, dans les Pays de la Loire, les pensions de réversion des femmes comptent pour 18 % de leurs montants bruts de retraites (comme en France), contre seulement 1 % pour les hommes. En outre, les veuves perçoivent des montants de pension de réversion souvent plus élevés que ceux des veufs. En effet, les hommes bénéficient, avant leur décès, d'un niveau de pension de droit direct plus élevé que

## ► Encadré - Dans la fonction publique, les inégalités salariales sont moins accentuées

En 2019, dans les Pays de la Loire, 24 % des femmes travaillent dans la fonction publique, contre 11 % des hommes. La sur-représentation des femmes est manifeste : elles représentent les deux tiers des fonctionnaires. La fonction publique hospitalière est davantage concernée : les femmes occupent 8 emplois sur 10.

Les inégalités salariales sont également présentes dans la fonction publique, mais elles sont moins accentuées. Ainsi, en 2019, dans les Pays de la Loire, le revenu salarial annuel moyen des femmes fonctionnaires se révèle inférieur de 18 % à celui des hommes fonctionnaires, soit 4 points de moins que pour l'ensemble des salariés (secteurs privé et public). Cet écart moindre est dû au fait que les femmes fonctionnaires sont relativement mieux payées que l'ensemble des femmes salariées (+ 22 %), comparativement à leurs homologues masculins (+ 16 %).

Depuis 2013, l'écart du revenu salarial annuel moyen en défaveur des femmes s'est cependant réduit dans la fonction publique, passant de 20 % à 18 % en 2019.

Les femmes fonctionnaires exercent fréquemment à temps partiel : 34 % d'entre elles, soit 4 points de plus que pour l'ensemble des femmes salariées. Les postes d'employés, ceux de chargés de propreté des locaux, assistants de gestion administrative, agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, agents de restauration, adjoints administratifs, aide-soignants ou agents des services hospitaliers sont davantage occupés à temps partiel. Les hommes fonctionnaires sont eux aussi plus souvent à temps partiel : 12 % des hommes, soit 5 points de plus que pour l'ensemble des hommes. Ce différentiel de recours au temps partiel impacte les revenus.

Les femmes fonctionnaires gagnent moins que les hommes fonctionnaires, car elles exercent davantage dans des professions moins rémunérées : 39 % relèvent de la catégorie socioprofessionnelle employés, alors que ce n'est le cas que pour 21 % des hommes. À l'autre bout de l'échelle des salaires, seulement 16 % des femmes sont cadres, 11 points de moins que pour les hommes.

Le salaire net horaire moyen des femmes fonctionnaires est plus élevé et moins éloigné de celui des hommes que pour l'ensemble des salariées. Il est de 13,9 euros, soit un montant 16 % supérieur à celui de l'ensemble des salariées. Il reste inférieur de 14 % à celui des hommes fonctionnaires (écart inférieur de 5 points à celui de l'ensemble des salariés). Les Pays de la Loire se classent comme la 2<sup>e</sup> région avec le plus d'écarts, après la Bretagne. La situation des femmes fonctionnaires des Pays de la Loire s'améliore : les écarts de salaire net horaire moyen diminuent de 3 points par rapport à 2013.

Les inégalités sont plus marquées en fonction des niveaux de postes. Les écarts de salaire les plus élevés s'observent ainsi parmi les professions les plus qualifiées. Le salaire net horaire moyen pour les femmes fonctionnaires cadres se situe à 20,0 euros, inférieur de 17 % à celui des hommes. Celui des femmes fonctionnaires de catégorie socioprofessionnelle employés atteint 11,5 euros, inférieur de 14 % à celui des hommes. Les femmes cadres sont notamment des enseignantes des écoles, collèges ou lycées, qui sont moins rémunérées que les autres cadres de la fonction publique.

L'écart entre les employés fonctionnaires est toutefois supérieur à celui de l'ensemble des salariés employés. En effet, de nombreux employés hommes exercent comme policiers ou comme agents de surveillance de la voie publique, et bénéficient d'un revenu salarial supérieur (avec notamment l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions police municipale), ou encore comme sapeurs-pompiers, avec la prime de feu.

les femmes : ceci entraîne mécaniquement des pensions de réversion versées aux femmes plus élevées. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que leur conjoint, elles sont davantage confrontées au veuvage ► **chapitre Santé**. Ainsi, 30 % des femmes retraitées sont âgées d'au moins 80 ans, soit 10 points de plus que pour les hommes. Avec le recul du mariage, le rôle compensateur des droits dérivés sur la pension globale pourrait s'amenuiser à l'avenir. En ne considérant que le montant brut des pensions de retraite de droit direct, les inégalités sont plus fortes. Les femmes touchent alors 43 % de moins que les hommes. Les Pays de la Loire sont la 5<sup>e</sup> région avec le plus d'écarts.

## Une diminution des inégalités pour les jeunes retraités

L'évolution des inégalités à la retraite se perçoit par la comparaison de la

génération née en 1950 avec l'ensemble des retraités. La génération 1950, la plus récente à avoir atteint 66 ans au 31 décembre 2016, a pu partir à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2016. En raison de la présence accrue des femmes sur le marché du travail, les retraitées plus jeunes ont réalisé un parcours professionnel plus long. Elles ont davantage exercé une **carrière complète** : 68 % pour les femmes nées en 1950, 9 points de plus que pour l'ensemble des retraitées. En conséquence, ces jeunes retraitées perçoivent une retraite de droit direct brute de 1 180 euros par mois en moyenne en 2016, 16 % de plus que pour l'ensemble des retraitées.

Pour la pension de retraite de droit direct brute, l'écart avec les hommes se réduit, même s'il reste élevé. Il est de 34 % pour les femmes de la génération 1950, soit 9 points de moins que pour l'ensemble des retraitées. L'amélioration

des carrières des femmes contribue à la réduction progressive des écarts entre femmes et hommes. Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, ne cessent de progresser depuis l'après-guerre. En outre, les femmes occupent des emplois de plus en plus qualifiés, et l'écart de rémunération avec les hommes diminue progressivement

► **chapitre Métiers.**

Les femmes perçoivent un avantage de droit direct d'autant plus élevé qu'elles sont jeunes. Le quart des jeunes retraitées les moins aisées (1<sup>er</sup> quartile de la distribution des pensions) touchent moins de 800 euros de pension de droit direct, soit 37 % de plus que le 1<sup>er</sup> quartile de l'ensemble des retraitées

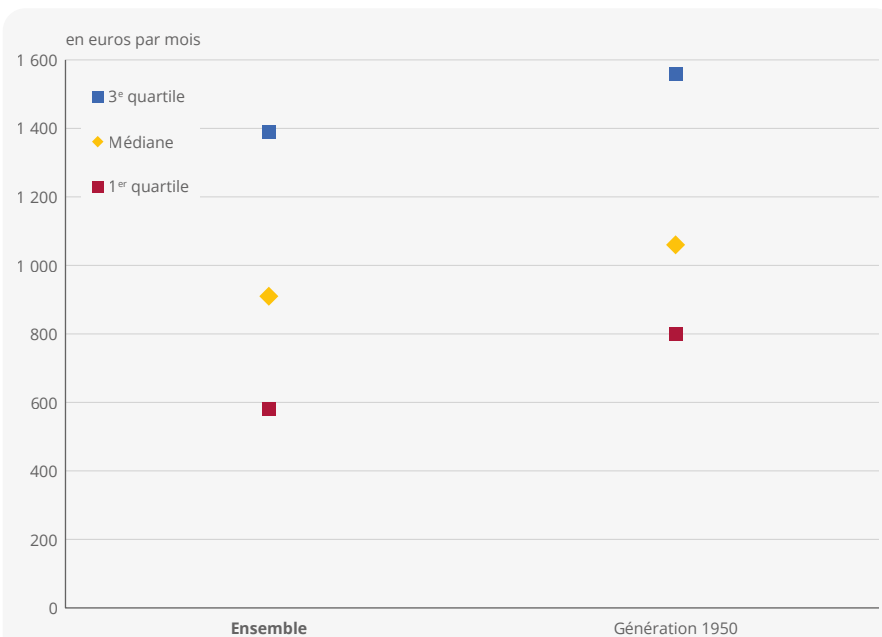
► **figure 6.** À l'autre extrémité de l'échelle des pensions, le quart des jeunes retraitées les plus aisées (3<sup>e</sup> quartile) perçoivent plus de 1 560 euros, soit 13 % de plus que le 3<sup>e</sup> quartile de l'ensemble des retraitées. En revanche, l'avantage de droit direct varie peu avec l'âge pour les hommes. Au fil des générations, l'écart diminue : les retraites de droit direct brutes des plus jeunes s'améliorent pour les femmes alors qu'elles restent au même niveau pour les hommes. ●

Christophe Fouchard (Insee)

#### ► Pour en savoir plus

- « Revenus et niveaux de vie » in Femmes et hommes, l'égalité en question, *Insee Références édition 2022*, mars 2022.
- **Arnaud F. et al.**, « Les retraités et les retraites », *Panoramas de la Drees*, collection Social, mai 2021.
- **Chesnel H. et al.**, « Les défis de la région Pays de la Loire au regard des objectifs de développement durable », *Insee Dossier Pays de la Loire n° 4*, septembre 2020.
- **Georges-Kot S.**, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première n° 1803*, juin 2020.
- **Pora P., Wilner L.**, « Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses n° 48*, octobre 2019.

## ► 6. Distribution des pensions de retraite de droit direct brutes des femmes dans les Pays de la Loire en 2016



**Note :** Les pensions de droit direct comprennent les majorations pour enfants.

**Lecture :** un quart des retraitées (1<sup>er</sup> quartile) perçoivent moins de 580 euros par mois, la moitié moins de 910 euros (médiane), et un quart plus de 1 390 euros (3<sup>e</sup> quartile) dans les Pays de la Loire en 2016.

**Source :** Drees, échantillon interrégimes de retraités 2016.

#### ► Méthode

Le **salaire horaire moyen** d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables des salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer alors en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives.

Pour estimer l'inégalité salariale des femmes et des hommes, sont calculées deux équations de salaire pour chaque sexe. La différence des deux équations est décomposée en une part expliquée par la structure des variables, et une part non expliquée qui constitue une estimation de l'inégalité salariale à caractéristiques des salariés et situation professionnelle comparables.

Dans cette étude, les variables explicatives des équations de salaire horaire sont la condition d'emploi (temps complet et temps partiel), la catégorie socioprofessionnelle (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés), l'âge du salarié, le domaine d'emploi (secteur privé, versant de la fonction publique, particuliers employeurs), le secteur d'activité, la taille de l'établissement du lieu de travail, et le type d'emploi (emplois ordinaires ou particuliers tels que apprentis, stagiaires, emplois aidés).

Mais cette décomposition fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale. D'une part, le fichier utilisé contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables constituent des déterminants importants du salaire mais ne sont pas prises en compte : l'expérience professionnelle, le savoir-faire, la productivité individuelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, le nombre de postes occupés dans l'année, le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim), la pénibilité du travail, la durée éventuelle d'une interruption de carrière (congés parentaux ou chômage par exemple). D'autre part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié et lors du déroulement de sa carrière.

Le **champ de l'étude sur les retraités** porte sur les retraités qui reçoivent une pension de retraite de droit direct d'au moins un régime de base français. Ne sont pris en compte ni les retraités qui perçoivent uniquement des avantages de réversion (droit dérivé), ni les personnes recevant uniquement une pension du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (minimum vieillesse).

# Les Ligériennes vivent plus en couple et ont plus d'enfants

Au début de leur vie d'adulte, les Ligériennes quittent leurs parents, se mettent en couple et ont des enfants plus tôt que les Françaises. Elles ont plus d'enfants et concilient aussi davantage vie familiale et vie professionnelle. L'activité professionnelle des femmes dépend plus souvent que celle des hommes de la taille de la famille. Puis, en vieillissant, les femmes sont de plus en plus nombreuses par rapport aux hommes de leur âge et vivent, pour la moitié d'entre elles, seules à partir de 80 ans.

### Les Ligériennes franchissent plus tôt les étapes vers l'âge adulte

Si la **décohabitation** reste marginale entre 15 et 19 ans, elle concerne plus de la moitié des jeunes de 20 à 24 ans. De plus, les filles quittent le foyer parental plus tôt que les garçons. Cette décohabitation précoce des filles s'expliquerait entre autres par une différence de maturité entre filles et garçons, mais aussi par un contrôle parental plus contraignant sur les filles qui les inciterait à prendre davantage leur autonomie.

Dans les Pays de la Loire, les femmes comme les hommes sont plus nombreux à quitter, jeunes, le foyer parental, en lien notamment avec l'insertion précoce des Ligériens dans la vie active, après des études courtes ► **chapitre Éducation**. Entre 20 et 24 ans, 68 % des Ligériennes et 54 % des Ligériens ont quitté le domicile parental, contre respectivement 60 % et 48 % en France métropolitaine. Ces jeunes vivent alors seuls, ou en **couple**, ou en colocation, ou en résidence universitaire, etc.

Les jeunes femmes de 20 à 24 ans vivent plus souvent en couple : en 2018, c'est le cas d'une femme sur trois contre une sur quatre en France métropolitaine. En revanche, les jeunes hommes de 20 à 24 ans vivent plus souvent seuls qu'en couple.

### La vie de couple plus fréquente dans les Pays de la Loire

Femmes et hommes vivent davantage en couple dans la région qu'au niveau national, quelle que soit la tranche d'âge considérée. La population de la région présente une particularité, avec une part de diplômés de niveau CAP-BEP supérieure à la moyenne nationale, notamment à partir de 45 ans. Les individus ayant ce niveau de diplôme vivent plus souvent en couple, sans qu'il n'y ait de lien de cause à effet clairement déterminé.

En 2018, 63 % des femmes âgées de 20 ans ou plus vivent en couple, soit 5 points de plus que la moyenne nationale. Entre 30 et 54 ans, cette situation est très habituelle puisque 75 % des femmes vivent en couple ► **figure 1**.

Les hommes vivent en couple plus tard que les femmes, en raison des différences d'âge entre conjoints. En 2018 dans les Pays de la Loire, parmi les couples de conjoints de sexe différent, l'homme est plus âgé que la femme dans 53 % des cas. L'écart d'âge est en moyenne de 5 ans.

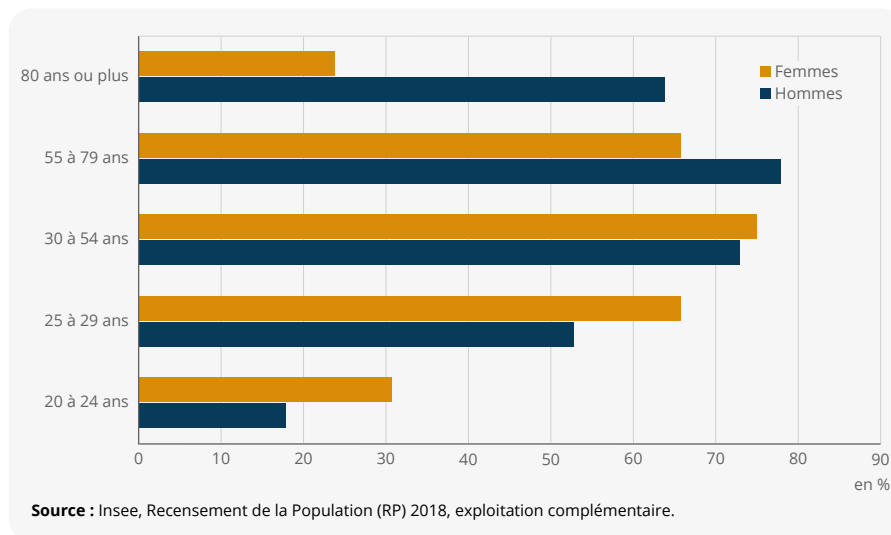
Du fait des écarts d'âge au sein des couples, les femmes ont 2 ans de moins que les hommes à la naissance de leur enfant : l'âge moyen à la parentalité est de 30,3 ans pour les femmes et 32,7 ans pour les hommes. Cet écart est stable sur les vingt dernières années. Suivant la tendance nationale, l'arrivée des enfants est de plus en plus tardive dans les Pays de la Loire. De 2000 à 2020, l'âge moyen à la parentalité a ainsi reculé de 1,4 an pour les femmes, et de 1,5 an pour les hommes.

Après 55 ans et surtout après 80 ans, la situation se retourne : les hommes vivent plus souvent en couple que les femmes, soit 64 % des hommes de 80 ans ou plus contre 24 % des femmes. Cette différence provient d'un net déséquilibre des effectifs de chaque sexe : davantage d'hommes décèdent avant 80 ans, ce qui génère un différentiel de 124 000 femmes par rapport au nombre d'hommes au-delà de 80 ans.

Depuis 1999, comme au niveau national, la part des 20 à 54 ans vivant en couple a légèrement baissé, du fait des séparations et de l'évolution des modes de vie. À l'inverse, la part de personnes seules a augmenté dans toutes les tranches d'âge. Pour les femmes de 20 à 24 ans, elle passe de 20 % en 1999 à 25 % en 2018, en raison de l'allongement des études.

Après 55 ans, la vie en couple regagne un peu de terrain pour les femmes. En particulier, la part des femmes de 80 ans ou plus vivant en couple a doublé entre

### ► 1. Part des personnes vivant en couple selon le sexe



1999 et 2018 : elle augmente de 13 % à 24 %, conséquence d'une progression régulière de l'espérance de vie.

### Davantage d'enfants dans les familles ligériennes, moins de familles monoparentales

En 2018, 523 700 familles vivent avec au minimum un enfant de moins de 25 ans dans la région. Parmi ces familles, 37 % comptent un seul enfant au foyer contre 41 % en moyenne nationale. Cette part progresse de 2 points depuis 1999 tandis que la part des familles nombreuses baisse de 24 % à 20 % de l'ensemble des familles.

En 2018, 107 400 familles sont monoparentales, soit une famille sur cinq dans les Pays de la Loire, contre une sur quatre au niveau national. Dans la plupart des situations, le parent isolé est une femme : huit familles monoparentales sur dix.

Le profil des familles monoparentales a évolué depuis 1999. Les pères isolés représentent une part croissante des familles. Celle-ci passe de 15 % à 21 % entre 1999 et 2018 ► figure 2. Au niveau national, parmi l'ensemble des familles monoparentales, 11 % pratiquent la garde alternée en 2018.

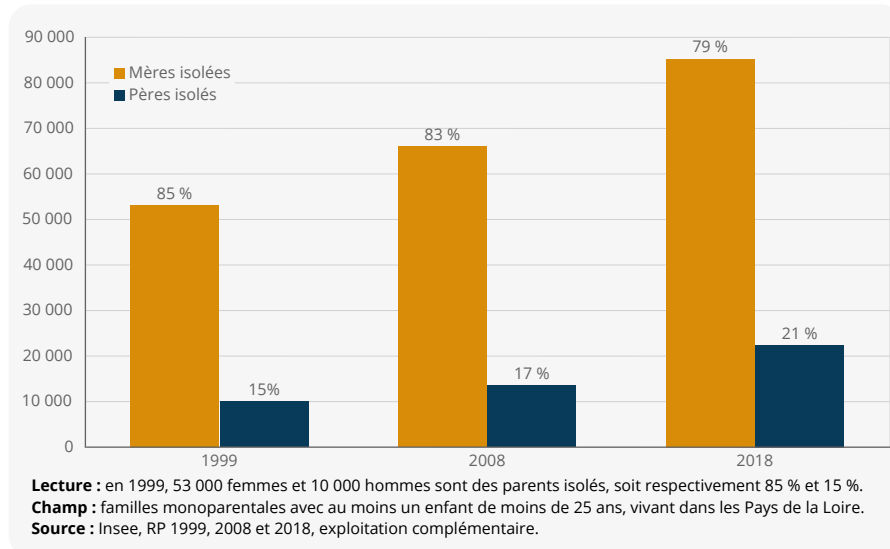
La majorité des familles monoparentales ne comptent qu'un enfant de moins de 25 ans. Le nombre d'enfants dans les familles monoparentales est, en moyenne, inférieur à celui des familles dans lesquelles les parents vivent en couple. Le nombre d'enfant est moindre lorsqu'il s'agit d'un père isolé. Ainsi, 15 % des mères isolées sont à la tête d'une famille nombreuse contre 10 % des pères isolés et 21 % des couples.

Les femmes sont davantage exposées à la pauvreté que les hommes du fait de ces différences de situations familiales et de leurs revenus plus faibles ► chapitre Revenus. Dans les Pays de la Loire, parmi les 276 000 adultes pauvres en 2018, 57 % sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 53 % des adultes. Plus particulièrement après une séparation, dans les Pays de la Loire et en Bretagne, les femmes basculent davantage que les hommes dans la pauvreté (25 % contre 15 % sur la période de 2011 à 2017).

### Un déséquilibre femmes-hommes croissant avec l'âge, surtout après 55 ans

En raison d'une espérance de vie supérieure à celle des hommes, les femmes sont de plus en plus nombreuses aux tranches

## ► 2. Effectif et part des familles monoparentales selon le sexe du parent



### ► Encadré - Moins de mères au foyer

Le taux d'activité des femmes est très élevé dans la région ► chapitre Conditions d'emploi alors que les Ligériennes ont plus d'enfants. Or, la conciliation vie professionnelle et vie familiale se pose davantage pour les femmes. La région est bien pourvue en places d'accueil des enfants de moins de 3 ans, ce qui peut faciliter l'organisation familiale. Elles travaillent aussi beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes et sont plus souvent hors du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants. Le taux d'activité féminin a fortement augmenté entre 1999 et 2018 : il passe de 71 % à 85 %.

Néanmoins, dans les familles, dès l'arrivée d'un enfant au foyer, les femmes occupent moins une activité professionnelle : 7 % des femmes sont inactives contre 3 % des hommes. Lorsque la famille est nombreuse, 15 % des femmes sont sans activité, alors que seulement 3 % des hommes le sont.

En 2018, les mères de familles nombreuses sont aussi moins inactives dans les Pays de la Loire qu'en moyenne nationale (29 % contre 40 %).

d'âges les plus élevées ► chapitre Santé.

Ainsi, en 2018, la population féminine représente 56 % des 60 ans ou plus et 64 % des 80 ans ou plus.

Ce phénomène se cumule à celui d'un vieillissement de la population. Effectivement, le nombre de personnes âgées de 80 ans ou plus a doublé depuis 1999, et dans des proportions supérieures à l'ensemble de la population tous âges confondus (+ 17 %). En 2018, 243 800 personnes sont âgées de 80 ans ou plus dans les Pays de la Loire.

Les femmes âgées se retrouvent plus souvent seules après le décès de leur conjoint. En 2018, 50 % de femmes vivent seules après 80 ans, contre 23 % des hommes. Ainsi, les risques d'isolement se posent davantage pour les femmes. À ces âges, l'accompagnement de la perte d'autonomie représente un fort enjeu de politique publique.

Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou non accueillent davantage de femmes que d'hommes : trois résidents sur quatre sont des femmes. Après 80 ans, 20 % des femmes et 11 % des hommes vivent dans un établissement de ce type. Malgré une hausse du nombre de résidents,

la proportion de personnes dans ces établissements a diminué depuis 1999, en raison des politiques de maintien à domicile. ●

Ophélie Kaiser (Insee)

### ► Pour en savoir plus

- Chesnel H., Pétilion X., « Vie en communauté : surtout des jeunes et des seniors », *Insee Flash Pays de la Loire* n° 122, juin 2022.
- Algava E., Bloch K., « L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références édition 2022, mars 2022.
- Barré M., Fontaine M., Lardoux J.-M., « Après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté en Bretagne et dans les Pays de la Loire », *Insee Analyses Pays de la Loire* n° 87, février 2021.
- Castell L., Rivalin R., Thouilleux C., « L'accès à l'autonomie résidentielle pour les 18-24 ans : un processus socialement différencié », in *France, portrait social*, Insee Références édition 2016, novembre 2016.

# L'espérance de vie s'allonge pour les deux sexes, les comportements face à la santé diffèrent

Les femmes, comme les hommes, vivent de plus en plus longtemps. Après 50 ans, les cancers et le diabète sont les pathologies les plus fréquentes pour les deux sexes. Jusqu'à 70 ans, les femmes souffrent davantage de troubles névrotiques ou de l'humeur que les hommes. Plus attentives à leur santé et à celle de leurs proches, elles recourent davantage à la prévention tout au long de leur vie. Elles déclarent pratiquer moins de sport, mais maîtrisent mieux les principes nutritionnels.

## Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais l'écart se réduit

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Ainsi, les femmes nées en 2021 dans les Pays de la Loire peuvent espérer vivre jusqu'à 86,1 ans et les hommes 79,9 ans. Ces vingt dernières années, l'écart d'**espérance de vie à la naissance** entre les sexes tend à se réduire, passant de 8,1 ans en 2001 à 6,2 ans en 2021 ► **figure 1**. Les gains d'espérance de vie à la naissance sont plus rapides pour les hommes. En effet, la réduction des comportements à risque et la prise en charge de certaines pathologies plus masculines, comme les maladies cardiovasculaires et certains cancers, s'améliorent.

En France, en 2019, l'**espérance de vie sans incapacité** est de 64,6 ans pour les femmes et 63,7 ans pour les hommes. Ainsi, les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais pas forcément en bonne **santé**. Par ailleurs, les femmes ont une perception de leur santé moins bonne. Elles déclarent souffrir plus souvent de maladies invalidantes au grand âge qui impactent leur qualité de vie.

## Surmortalité masculine

Dans les Pays de la Loire, en 2021, les **taux bruts de mortalité** sont de 9,2 ‰ pour les femmes et de 9,9 ‰ pour les hommes. Au fil des âges, les différences de mortalité varient. Ainsi, la mortalité infantile des filles est de 2,8 ‰ contre 3,5 ‰ pour les garçons. Ces derniers sont plus souvent victimes du syndrome de mort subite du nourrisson, principale cause de décès avant un an. Entre 1 an et 14 ans, les décès s'équilibrent, puis redeviennent en défaveur des hommes à partir de 15 ans.

Avant 65 ans, la mortalité dite prématurée des hommes est deux fois plus importante que celle des femmes (2,4 ‰ contre 1,2 ‰ en 2021) dans les Pays de la Loire. Toutefois, le progrès médical et l'amélioration des comportements réduisent la mortalité associée à certaines maladies touchant davantage les hommes. Leur taux de mortalité prématurée baisse en moyenne de 2 ‰ par an depuis 2000.

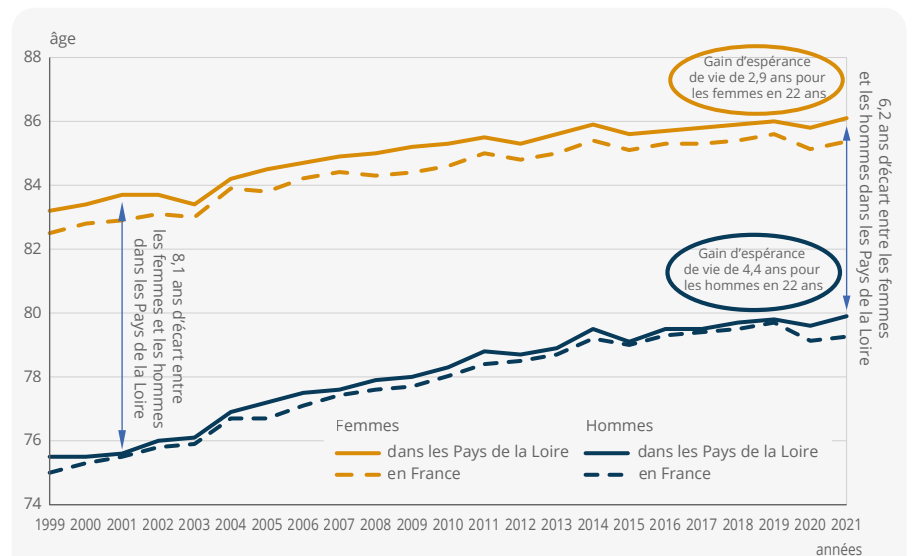
## Cancers et diabète, premiers motifs de prise en charge médicale après 50 ans

À partir de 50 ans, les cancers, actifs ou sous surveillance, sont la première cause de suivi ou de soins médicaux pour les deux sexes ► **figure 2**. Entre 20 et 49 ans, en 2019, 1,8 ‰ des femmes sont prises

en charge pour un cancer actif ou sous surveillance quand les hommes sont 0,8 ‰ dans ce cas. Entre 50 et 69 ans, le taux de **prévalence** est équivalent pour les deux sexes. À l'inverse, à partir de 70 ans, les hommes sont beaucoup plus concernés par un cancer que les femmes : 25,7 ‰ des hommes, contre 15,4 ‰ des femmes.

Le diabète dit « de type 2 » est la seconde cause de suivi médical après 50 ans ; il est plus rare avant cet âge. Si le taux de prévalence est équivalent pour les deux sexes avant 50 ans, il se différencie nettement ensuite, affectant moins les femmes. Avec l'âge, le nombre de cas augmente et l'écart entre les femmes et les hommes s'accroît : en 2019, entre 50 et 69 ans, 6,3 ‰ chez les femmes et 10,7 ‰ chez les hommes ; puis à partir de 70 ans, respectivement 12,5 ‰ contre 19,8 ‰.

### ► 1. Espérance de vie à la naissance selon le sexe entre 1999 et 2021



**Lecture** : dans les Pays de la Loire en 2021, l'espérance de vie à la naissance des femmes est de 86,1 ans ; celle des hommes de 79,9 ans. L'écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes est de 6,2 ans en 2021.

**Source** : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.



Par ailleurs, le diabète de type 2 et les comportements individuels face à la santé (sport, nutrition) sont liés, pouvant conduire à des problèmes de **surpoids**. Celui-ci touche un quart des femmes et plus du tiers des hommes en 2014, quel que soit l'âge. Toutefois, il n'y a pas de différence entre les sexes concernant la prévalence de l'**obésité** (8,0 %). Les maladies respiratoires chroniques restent à tous les âges et pour les deux sexes des pathologies fréquemment prises en charge par l'Assurance maladie. Pour les femmes, les troubles névrotiques et de l'humeur restent une cause importante de maladie avant 70 ans (2,5 %). Ensuite, les troubles cardiaques arrivent en quatrième position après cet âge (10,3 %).

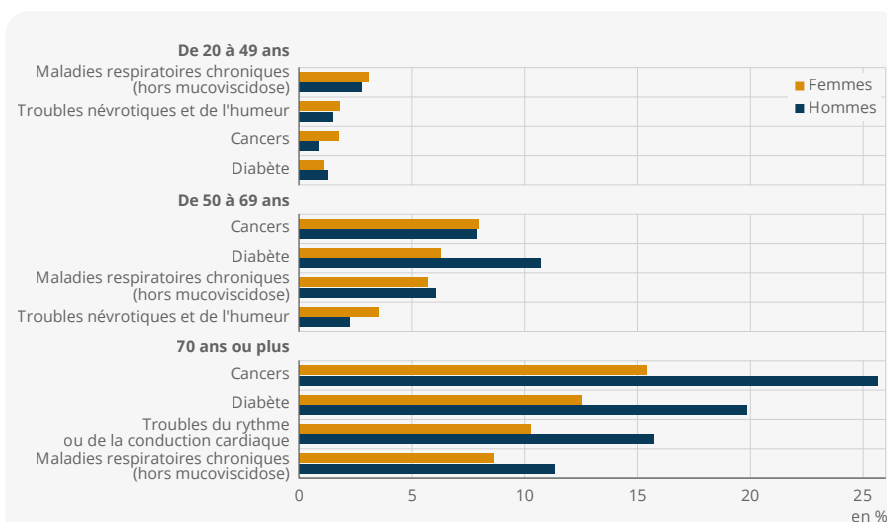
### Les femmes consultent davantage pour troubles névrotiques ou de l'humeur

Certaines pathologies sont plus sexuées, dans la région comme en France. Ainsi, les femmes sont plus sujettes aux dépressions et aux tentatives de suicide, mais trois quarts des morts par suicide sont des hommes. Entre 15 et 75 ans, les femmes déclarent deux fois plus souvent un état de détresse psychologique (par exemple un état dépressif) que les hommes, avec un taux de prévalence de 21 % contre 11 %. Les femmes sont plus souvent concernées que les hommes par des troubles du sommeil : 18 % des femmes souffrent d'insomnie chronique contre 7 % des hommes. À structure d'âge comparable, les femmes sont deux fois plus consommatrices de médicaments psychotropes que les hommes. Cependant, seulement 3 % à 6 % des femmes sont concernées, selon les médicaments. Ce phénomène a notamment été constaté lors des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> déconfinements de 2020 et 2021 : les jeunes filles de 13 à 18 ans sont allées plus souvent aux urgences, souffrant d'un trouble mental. Elles sont aussi davantage traitées par psychotropes que les jeunes garçons du même âge.

### Les femmes recourent plus fréquemment au système de santé que les hommes

Tout au long de leur vie, les femmes sont à la fois davantage actrices de leur santé et plus proches des services médicaux que les hommes. Elles sont rapidement attentives à leur santé sexuelle ou reproductive par leurs suivis

## ► 2. Les 4 taux de prévalence des pathologies les plus élevés selon le sexe et la tranche d'âge en 2019 dans les Pays de la Loire



**Note :** le taux de prévalence est la division du nombre de cas concerné par une pathologie sur l'effectif de la population exposée.

**Lecture :** entre 50 et 69 ans, le taux de prévalence du cancer est de 8,0 % pour les femmes et de 7,9 % pour les hommes.

**Champ :** bénéficiaires de l'Assurance maladie obligatoire (tous régimes), ayant eu au moins un remboursement de soins au cours de l'année 2019 et résidant dans les Pays de la Loire au moment de la dernière prestation.

**Source :** Système national des données de santé (SNDS) / cartographie des pathologies et des dépenses, G8, année 2019 (Cnam), exploitation ORS Pays de la Loire.

gynécologique et obstétrique. Elles gèrent, plus souvent que les hommes, les soins des enfants ou l'accompagnement de proches en fin de vie, parmi lesquels leur conjoint.

En matière de comportements, elles ont à la fois davantage recours aux médecins et moins aux services d'urgences. Leur participation aux actions de prévention est plus fréquente que celle des hommes. Ainsi, dans les Pays de la Loire, le dépistage du cancer colorectal est mieux suivi par les femmes que par les hommes et il se place au premier rang de toutes les régions.

Pour le suivi bucco-dentaire, tant que cela est pris en charge au sein de la famille, les filles et garçons de moins de 15 ans participent pareillement : 28 % réalisent au moins trois consultations, bilans ou détartrages entre 2016 et 2019. Leurs comportements s'écartent avec l'âge et ne redeviennent similaires qu'après 80 ans, âge auquel 16 % d'entre eux vivent en établissement pour personnes âgées. Entre 26 et 75 ans, le taux de suivi bucco-dentaire est le plus élevé mais l'écart entre femmes et hommes est de dix points : 41 % pour les femmes contre 31 % pour les hommes.

Par ailleurs, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes comportements de santé et font montre de conduites

à risques différentes. Les femmes déclarent moins souvent exercer un sport « tous les jours ou presque » (29 % contre 37 % pour les hommes). Mais elles ont une nutrition globalement plus équilibrée, couplée avec une meilleure connaissance des principes diététiques. Le surpoids plus élevé des hommes peut être lié à ces habitudes.

Enfin, les femmes consomment moins de tabac, d'alcool ou de substances psychoactives que les hommes. Elles sont aussi moins souvent victimes de mort violente ou d'accidents causés par l'alcool. ●

Xavier Pétilion (Insee)

### ► Pour en savoir plus

- **Dalichamp M. et al.**, « La santé mentale des adolescents des Pays de la Loire au regard de l'épidémie de COVID-19 », Observatoire Régional de la Santé des Pays de la Loire, janvier 2022.
- **David S., Tallec A.**, « Santé des hommes et des femmes en Pays de la Loire – Quelles différences ? », Observatoire Régional de la Santé des Pays de la Loire, octobre 2017.
- **Bournot M-C. et al.**, « La santé des habitants des Pays de la Loire », Observatoire Régional de la Santé des Pays de la Loire, mai 2017.

# Définitions

## Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants occupent des emplois à haut niveau de responsabilité. Ce sont les cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux et les directeurs techniques des entreprises de 500 salariés ou plus. Ils incluent également des personnes occupant un emploi libellé en cadre dirigeant dans les entreprises de 250 salariés ou plus. Enfin, dans ces mêmes entreprises, ce sont des dirigeants salariés ayant reçu mandat des propriétaires de sociétés d'assurer la direction en leurs noms, à savoir les présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes, les présidents de sociétés par actions simplifiées, les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée, les gérants non associés d'autres types de sociétés, les dirigeants salariés.

## Carrière complète

Si la durée validée pour la retraite est inférieure à la durée de référence (durée qui diffère selon le régime et la génération), la pension versée dans les régimes de base en annuité est calculée au prorata de cette durée. Ce calcul se traduit par un « coefficient de proratisation », qui vaut 100 % si la durée validée est égale ou supérieure à la durée de référence, et moins de 100 % dans le cas contraire. La carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus.

## Couple

Un couple est formé de deux personnes cohabitant dans la même résidence principale, mariées ou non.

## Déclassement

Le déclassement se définit comme le fait d'occuper un poste d'un niveau de qualification inférieur à celui que le plus haut diplôme obtenu permet théoriquement d'obtenir.

## Décohabitation

La décohabitation est le fait qu'un jeune ne vive plus chez ses parents.

## Demandeurs d'emploi

Les catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi citées dans le dossier sont les suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

## Emploi précaire

L'emploi précaire regroupe l'intérim, les emplois aidés, les contrats à temps partiel.

## Espérance de vie à la naissance

L'espérance de vie à la naissance est le nombre moyen d'années qu'un nouveau-né peut espérer vivre, si le taux de mortalité du moment n'évolue pas.

## Espérance de vie sans incapacité

L'espérance de vie sans incapacité (ou en bonne santé) est la durée de vie moyenne en bonne santé, sans limitation irréversible d'activité dans la vie quotidienne ni incapacités, qu'une génération peut espérer vivre, si le taux de mortalité du moment n'évolue pas.

## Famille - Famille monoparentale - Famille nombreuse

Une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée : soit d'un couple, soit d'un adulte avec au moins un enfant (famille monoparentale). Dans ce dossier, sont considérées les familles avec au moins un enfant de moins de 25 ans.

Une famille est dite nombreuse lorsqu'elle comprend trois enfants ou plus.

## Familles professionnelles

Les emplois se répartissent en 87 familles professionnelles (Fap). Chaque Fap regroupe des professions qui font appel à des compétences communes sur la base de gestes professionnels proches. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles utilisée par l'Insee pour codifier les professions, et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs d'emploi et les offres déposées par les entreprises. Dans cette étude, on qualifie de « relativement équilibrées » les familles professionnelles dans lesquelles la féminisation est comprise entre 45 % et 55 %. On les considère comme à dominante féminine lorsque le taux de féminisation dépasse 55 % et comme quasi exclusivement féminines au-delà de 80 %.

## France de province

La France de province recouvre toutes les régions métropolitaines sauf la région Île-de-France.

## Obésité

Le surpoids est dû à un excès de masse grasse corporelle. Il est défini par un indice de masse corporelle supérieur à 30 kg/m<sup>2</sup>. C'est une maladie chronique de la nutrition.

## Parité

La parité signifie que femmes et hommes sont représentés à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité : son objectif est d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

## Pauvreté

Un individu est considéré comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie médian de l'ensemble de la population nationale, soit 1 063 euros par mois en 2018.

## Pension de retraite

La pension de retraite est une rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. L'avantage principal de droit direct est un élément de la pension acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des trimestres validés) en vue de la retraite. Les avantages accessoires de retraite s'ajoutent à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé. Le plus connu d'entre eux est la majoration de pension pour trois enfants ou plus.

## Pension de réversion

La pension de réversion est un avantage de droit dérivé. L'avantage principal de droit direct peut être transféré au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, sous conditions de ressources, d'âge ou de non-remariage dans certains régimes de retraite. On parle alors de droit dérivé ou de pension de réversion. Ce dispositif a été créé en 1945 afin de compenser l'absence de ressources du conjoint survivant en cas de veuvage. Dans le régime général du secteur privé, le conjoint survivant touche 54 % de la pension de son époux décédé. Si le conjoint défunt est fonctionnaire, le taux de la pension de réversion de base est de 50 %. En France, en 2018, pour un quart des bénéficiaires, la pension de réversion constitue leur unique pension de retraite.

## Postes de décision

Les postes de décision sont les emplois de direction dans la fonction publique, les fonctions d'élus, de chefs d'entreprises et de cadres dirigeants.

## Prévalence

La prévalence est une mesure de l'état de santé d'une population, dénombrant le nombre de cas de maladies, à un instant ou sur une période donnée. Pour toute affection, on calcule le taux de prévalence en rapportant ce nombre à la population considérée.

## Quartiles

Si l'on ordonne une distribution, les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en 4 sous-populations d'effectifs égaux. La médiane partage la population en deux sous-populations égales.

## Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations et contributions sociales.

## Santé

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La santé est ainsi prise en compte dans sa globalité.

## Sous-emploi

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du bureau international du travail qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps.

## Surpoids

Le surpoids est dû à un excès de masse grasse corporelle. Il est défini par un indice de masse corporelle compris entre 25 et 30 kg/m<sup>2</sup>.

## Taux brut de mortalité

Le taux brut de mortalité est le rapport du nombre de décès de l'année à la population totale moyenne de l'année.

## Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et la population âgée de 15 à 64 ans.

## Taux de chômage

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et l'ensemble de la population active.

## Taux d'emploi

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population âgée de 15 à 64 ans.

## Temps partiel

Un temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail (fixée à 35 heures par semaine à temps complet) ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ainsi, le temps partiel peut être subi ou choisi.

# Regards sur la parité dans les Pays de la Loire

## Des évolutions mais des inégalités persistantes

### Insee Dossier Pays de la Loire

n° 9

Octobre 2022

Inscrite dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu économique et social à part entière. Parcours de formation stéréotypés, inégalités salariales, ségrégation sur le marché du travail, mixité professionnelle, conciliation des vies professionnelle et privée sont autant de facteurs déterminants pour la question de l'égalité entre les sexes. Dans les Pays de la Loire, comme en France, si l'égalité professionnelle progresse, la convergence des situations entre les femmes et les hommes s'opère lentement. Les femmes réussissent mieux leur scolarité que les hommes mais leur orientation les conduit à s'insérer dans des métiers plus précaires ou structurellement moins rémunérés. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée reste une préoccupation encore largement féminine. Enfin, arrivées à l'âge de la retraite, les femmes cumulent les inégalités rencontrées leurs vies durant et perçoivent des pensions plus faibles.

Plusieurs enjeux, qui sont autant de défis à relever, sont identifiés dans cette étude :

- réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes,
- favoriser la confiance en elles des filles, dès leur plus jeune âge,
- valoriser des métiers porteurs d'emploi et peu féminisés dès la formation initiale,
- accompagner la convergence des comportements sur le marché du travail,
- faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle,
- encourager le recours au système de santé, notamment à la prévention,
- prendre en compte les risques de fragilité liés aux parcours de vie.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur  
[insee.fr](https://www.insee.fr)

